

Objet : Convention collective (R)

N° certificat : DQ-2014-1684

N° dossier d'accréditation : AM-1001-3517

EMPLOYEUR

INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL
505, BOULEVARD DE MAISONNEUVE OUEST
MONTRÉAL QC H3A 3C2

Secteur d'activité : Péri-public

ASSOCIATION

SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE,
SECTION LOCALE 2957
565, BOULEVARD CRÉMAZIE EST, BUREAU 7100
MONTRÉAL QC H2M 2V9

Affiliation : Fédération des Travailleurs et Travailleuses du Québec

TIERS

LORANGER MARCOUX
AVOCATS, S.E.N.C.R.L.
1100, BOULEVARD RENÉ-LÉVESQUE OUEST,
BUREAU 1460
MONTRÉAL QC H3B 4N4

Date signature : 2014-01-24

Date dépôt : 2014-02-04

Nombre de
salariés visés : 125

Date début : 2014-01-24

Date d'expiration : 2017-01-24

Remarque :

Patrick Poulin
Préposé(e) à l'émission

(418) 646-6365 2014-02-10
Téléphone Date

Responsable de documents en relations du travail
Direction de l'information sur le travail
Ministère du Travail
200, chemin Sainte-Foy, 5e étage
Québec (Québec), G1R 5S1
Courriel : Patrick.Poulin@travail.gouv.qc.ca
Téléphone : (418) 646-6365
Télécopieur : (418) 528-0559

**CONVENTION COLLECTIVE
DE TRAVAIL**

Entre

**L'Institut de recherche Robert-Sauvé
en santé et en sécurité du travail du Québec
(IRSST)**

Et

**Le Syndicat canadien
de la Fonction publique
(SCFP)
Section locale 2957**

Du 24 janvier 2014 au 24 janvier 2017

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE 1 GÉNÉRALITÉS	5
Article 1 <i>Objet de la convention</i>	5
Article 2 <i>Définition des termes</i>	5
Article 3 <i>Reconnaissance du syndicat et champ d'application</i>	8
Article 4 <i>Droits de l'employeur</i>	8
Article 5 <i>Obligations des parties</i>	8
CHAPITRE 2 VIE SYNDICALE	11
Article 6 <i>Régime syndical</i>	11
Article 7 <i>Liberté d'action syndicale</i>	11
Article 8 <i>Absence pour activités syndicales</i>	12
CHAPITRE 3 PRATIQUE ADMINISTRATIVE ET PARTICIPATION	14
Article 9 <i>Mesures disciplinaires</i>	14
Article 10 <i>Procédure de règlement de grief et d'arbitrage</i>	14
Article 11 <i>Liberté d'action et d'opinion</i>	15
Article 12 <i>Pratique et responsabilité professionnelles</i>	16
Article 13 <i>Participation à la vie scientifique</i>	17
Article 14 <i>Comité des relations du travail</i>	18
Article 15 <i>Brevets et droits d'auteur</i>	19
CHAPITRE 4 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL	21
Article 16 <i>Durée et horaire de travail</i>	21
Article 17 <i>Temps supplémentaire</i>	21
Article 18 <i>Vacances</i>	22
Article 19 <i>Congés fériés</i>	25
Article 20 <i>Congés sociaux</i>	26
Article 21 <i>Congé sans solde et congé sans traitement à traitement différé</i>	27
CHAPITRE 5 RÉGIME D'EMPLOI	35
Article 22 <i>Ancienneté</i>	35
Article 23 <i>Période de probation</i>	35
Article 24 <i>Mouvement de personnel</i>	36
Article 25 <i>Affectation temporaire</i>	38
Article 26 <i>Perfectionnement</i>	39
Article 27 <i>Licenciement et compensation</i>	40
Article 28 <i>Contrat d'engagement</i>	41
CHAPITRE 6 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE	43
Article 29 <i>Rémunération</i>	43
Article 30 <i>Avancement d'échelon</i>	46
Article 31 <i>Versement du salaire</i>	46
Article 32 <i>Frais de voyage</i>	46
CHAPITRE 7 RÉGIMES COLLECTIFS	49
Article 33 <i>Régime de retraite</i>	49
Article 34 <i>Régime collectif d'assurance</i>	49
Article 35 <i>Congés de maladie</i>	50
Article 36 <i>Droits parentaux</i>	52
CHAPITRE 8 SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL	66
Article 37 <i>Hygiène, santé et sécurité du travail</i>	66
Article 38 <i>Accidents du travail et maladies professionnelles</i>	67
CHAPITRE 9 DURÉE DE LA CONVENTION	69
Article 39 <i>Publication de la convention</i>	69
Article 40 <i>Durée de la convention</i>	69
ANNEXE I	72
LISTE D'ASSIGNATION ET INTÉGRATION AU 24 JANVIER 2014	72
ANNEXE II A	78
SOMMAIRES DES ATTRIBUTIONS	78
ANNEXE II B	86
ÉCHELLES SALARIALES	86
ANNEXE III	92
PLAN DE CLASSIFICATION	92
ANNEXE IV	102
CONTRAT DE TRAVAIL	102

ANNEXE V	104
ARTICLES ET AVANTAGES SOCIAUX APPLICABLES AU SALARIÉ TEMPORAIRE SURNUMÉRAIRE	104
ANNEXE VI	106
CONGÉ PARENTAL APPLICABLE AU SALARIÉ TEMPORAIRE CONTRACTUEL OU REMPLAÇANT	106
ANNEXE VII	111
POLITIQUE SUR LES BREVETS	111
ANNEXE VIII	115
POLITIQUE SUR LES DROITS D'AUTEUR	115
ANNEXE IX	119
POLITIQUE DE PERFECTIONNEMENT	119
LETTRE D'ENTENTE N° 1	121
L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL PERMETTANT AUX SALARIÉS D'ACCUMULER UNE JOURNÉE DE CONGÉ PAYÉ PAR VINGT (20) JOURS OUVRABLES	121
LETTRE D'ENTENTE N° 2	123
HORAIRE D'ÉTÉ	123
LETTRE D'ENTENTE N° 3	125
MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL PERMETTANT AUX SALARIÉS DE RÉDUIRE LEUR SEMAINE DE TRAVAIL	125
LETTRE D'ENTENTE N° 4	127
PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL PERMETTANT AUX SALARIÉS DE BÉNÉFICIER D'UN HORAIRE DE 4 JOURS/32 HEURES	127
LETTRE D'ENTENTE N° 5	129
RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE	129
LETTRE D'ENTENTE N° 6	130
RELATIVITÉ SALARIALE	130
LETTRE D'ENTENTE N° 7	131
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉGIME D'HORAIRE VARIABLE	131
LETTRE D'ENTENTE N° 8	134
PROGRAMME D'AIDE AU PERSONNEL	134
LETTRE D'ENTENTE N° 9	135
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉGIME D'HORAIRE VARIABLE POUR LES PROFESSIONNELS DE SOUTIEN AINSI QUE LES PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUE	135
LETTRE D'ENTENTE N° 10	138
ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ	138
LETTRE D'ENTENTE N° 11	139
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA PRIME DE RESPONSABLE DE CHAMP	139
LETTRE D'ENTENTE N° 12	140
LETTRE D'ENTENTE SUR LA RÉVISION DES SOMMAIRES D'ATTRIBUTION	140
LETTRE D'ENTENTE N° 13	141
LETTRE D'ENTENTE SUR LA RÉVISION DES DROITS D'AUTEURS	141

Article 1	<i>Objet de la convention</i>
Article 2	<i>Définition des termes</i>
Article 3	<i>Reconnaissance du syndicat et champ d'application</i>
Article 4	<i>Droits de l'employeur</i>
Article 5	<i>Obligations des parties</i>

CHAPITRE 1 GÉNÉRALITÉS

Article 1 *Objet de la convention*

- 1.01 Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre l'employeur et le syndicat, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les salariés, de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les salariés ainsi que de favoriser la participation des salariés dans l'accomplissement de la mission de l'IRSST.

Article 2 *Définition des termes*

2.01 *Salarié*

Toute personne couverte par le certificat d'accréditation.

2.02 *Statut*

Base d'engagement du salarié, c'est-à-dire régulier ou temporaire.

2.03 *Salarié régulier*

Salarié dont les services sont retenus pour une période indéterminée et qui a complété sa période de probation.

2.04 *Salarié en période de probation*

Salarié dont les services sont retenus pour une période indéterminée et qui n'a pas complété la période de probation dont la durée est fixée à l'article 23.

2.05 *Salarié temporaire*

a) *Salarié contractuel :*

Salarié engagé par contrats, unique ou successifs, pour remplir une fonction temporaire dans le cadre de projets spécifiques et pour une durée d'au moins trois (3) mois. L'employeur s'entend avec le syndicat à partir du troisième renouvellement de contrat.

Le salarié contractuel est assujéti aux dispositions de la convention collective, à l'exception des articles relatifs aux licenciement et compensation (art. 27), au perfectionnement (art. 26), aux droits parentaux (art. 36) et à la période de probation (art. 23) sauf en ce qui concerne la clause 23.04. Il bénéficie du régime collectif d'assurances (art. 34), en autant que les régimes le permettent, et du congé parental prévu à l'annexe VI.

Malgré ce qui précède, le salarié contractuel qui a accumulé deux (2) années de service peut bénéficier des dispositions reliées au perfectionnement (art. 26) pour autant que celui-ci ait lieu en dehors des heures de travail.

b) *Salarié remplaçant :*

Salarié engagé pour combler une absence autorisée pour une période de plus de trois (3) mois, mais ne dépassant pas la durée dudit congé.

Le remplaçant est assujéti aux dispositions de la convention collective à l'exception des articles relatifs au congé sans solde (art. 21), licenciement et compensation (art. 27), perfectionnement (art. 26), droits parentaux (art. 36) et à la période de probation (art. 23) sauf en ce qui concerne la clause 23.04. Il bénéficie du régime collectif d'assurances (art. 34), en autant que les régimes le permettent, et du congé parental prévu à l'annexe VI.

Malgré ce qui précède, le salarié remplaçant qui a accumulé deux (2) années de service peut bénéficier des dispositions reliées au perfectionnement (art. 26) pour autant que celui-ci ait lieu en dehors des heures de travail.

c) *Salarié surnuméraire :*

Salarié engagé pour effectuer un travail à caractère occasionnel, parer à un surcroît de travail ou combler pour une période de moins de trois (3) mois une absence autorisée. La prestation de travail du surnuméraire ne peut excéder cent trente (130) jours.

Le salarié surnuméraire ne peut être réengagé comme surnuméraire à l'expiration de son contrat à moins d'entente écrite entre l'employeur et le syndicat.

Les dispositions de la convention collective qui s'appliquent au salarié surnuméraire sont celles prévues à l'annexe V.

2.06 Régime

L'horaire régulier d'un salarié à temps complet ou à temps partiel.

2.07 Salarié à temps complet

Salarié qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

2.08 Salarié à temps partiel

Salarié qui travaille un nombre d'heures déterminé et inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.

Il bénéficie, au prorata de son horaire régulier de travail, des droits et avantages prévus à la convention selon son statut.

2.09 Promotion

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le taux maximal de l'échelle de salaire est supérieur.

2.10 Mutation

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le taux maximal de l'échelle de salaire est égal.

2.11 Rétrogradation

Le passage d'un salarié d'un poste à un autre dont le taux maximal de l'échelle de salaire est inférieur.

2.12 Conjoint

L'homme et la femme :

- a) qui sont mariés et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père ou mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

2.13 Étudiant stagiaire sans salaire de niveau secondaire ou collégial

L'étudiant stagiaire sans salaire réalise un stage dans le cadre d'un cours spécifique, d'un projet de fin d'études ou de fin de session. L'étudiant stagiaire vise l'obtention d'un DEP, DES ou DEC.

2.14 *Étudiant sans salaire de 2^e ou 3^e cycle universitaire ou étudiant stagiaire sans salaire postdoctoral*

L'étudiant sans salaire de 2^e ou 3^e cycle universitaire ou l'étudiant stagiaire sans salaire postdoctoral qui réalise un stage dans le cadre de ses études permettant l'obtention d'un diplôme de 2^e ou 3^e cycle universitaire ou d'un stage postdoctoral.

2.15 *Changement technologique*

On entend par changement technologique l'introduction ou l'ajout de machinerie, équipement ou matériel, ou leur modification, qui ont pour effet de changer substantiellement les techniques, méthodes ou procédés de travail en vigueur rendant nécessaire une exigence particulière, un entraînement ou un perfectionnement préalable, s'il y a lieu.

Article 3 Reconnaissance du syndicat et champ d'application

- 3.01** Aux fins de négociation et d'application de la convention collective, l'employeur reconnaît le syndicat (section locale 2957 du SCFP) comme le seul représentant officiel et l'unique agent négociateur des salariés régis par le certificat d'accréditation émis le 21 mai 1985 et modifié le 15 mai 2003.
- 3.02** La présente convention collective s'applique à tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation.
- 3.03** Pour être valide, toute entente particulière entre un, plusieurs ou l'ensemble des salariés et l'employeur, relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention doit recevoir l'approbation écrite du syndicat.
- 3.04** À l'exception des étudiants stagiaires sans salaire de niveau secondaire ou collégial, des étudiants sans salaire de 2^e ou 3^e cycle universitaire ou des étudiants stagiaires sans salaire postdoctoraux, aucune personne hors de l'unité d'accréditation ne peut effectuer des tâches dévolues aux salariés de l'unité d'accréditation sauf en cas de formation, développement stratégique, situation hors du contrôle de l'employeur. Toutefois, les parties conviennent que les gestionnaires de recherche exercent des fonctions d'encadrement dont notamment, la révision de protocoles de recherche, la révision de rapports finaux de recherche, l'encadrement et l'élaboration d'orientation de recherche; il est également convenu que les gestionnaires peuvent maintenir une participation marginale à des travaux de recherche. Malgré ce qui précède, un étudiant ne peut exécuter des tâches normalement confiées à un salarié régulier licencié ou qui aurait pour effet de provoquer le licenciement de salariés réguliers.

Article 4 Droits de l'employeur

- 4.01** L'employeur conserve le droit et le devoir de diriger et d'administrer l'IRSST avec justice et équité et ce, sous réserve des stipulations de la convention collective.

Article 5 Obligations des parties

- 5.01** Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants (membres des différents comités et délégués).

Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les quinze (15) jours de calendrier de la modification.

- 5.02** Au plus tard trente (30) jours après la signature de la présente convention et, par la suite, au début de chaque année civile, l'employeur fait parvenir au syndicat trois (3) copies de sa structure organisationnelle. Le syndicat sera avisé, par écrit, de toute modification à la structure organisationnelle au moment où le conseil d'administration en est saisi pour examen. La copie de la décision du conseil d'administration est acheminée au syndicat et, le cas échéant, la structure organisationnelle modifiée.

- 5.03** L'employeur avise par écrit le syndicat et le salarié, au moment de son embauche, du statut et du régime qu'il établit dans son cas.

En cours d'emploi, l'employeur avise par écrit le salarié et le syndicat de tout changement de statut ou de titre d'emploi d'un salarié.

L'employeur avise le syndicat de toute démission d'un salarié dès qu'il en est informé.

- 5.04** Après avoir pris rendez-vous avec un représentant du service des ressources humaines, tout salarié a droit, au plus tard le jour ouvrable suivant, de consulter ses dossiers en présence d'un représentant du service des ressources humaines et, s'il le désire, d'un représentant du syndicat. Le salarié peut obtenir, sur demande, une copie de tout document apparaissant à ses dossiers.

Le dossier personnel comprend :

- la demande d'emploi;
- le formulaire d'embauchage;
- toute autorisation de déduction;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- copie des rapports des mesures disciplinaires et la réponse du salarié;
- les demandes de promotion, de mutation ou de rétrogradation;
- la fiche d'évaluation.

Le dossier d'assurance-invalidité comprend tous les renseignements et documents relatifs à une réclamation du salarié en matière d'assurance-invalidité courte durée ou longue durée.

Le dossier de santé et sécurité au travail comprend les copies des rapports d'accidents du travail.

- 5.05 Lorsque l'IRSST accueille un étudiant stagiaire sans salaire de niveau secondaire ou collégial, un étudiant sans salaire de 2^e ou 3^e cycle universitaire ou un étudiant stagiaire sans salaire postdoctoral, l'IRSST transmet au syndicat le nom du responsable à l'interne, le nom du personnel d'encadrement et de soutien, une description du projet de stage ainsi que la durée prévue.

Article 6	<i>Régime syndical</i>
Article 7	<i>Liberté d'action syndicale</i>
Article 8	<i>Absence pour activités syndicales</i>

CHAPITRE 2 *VIE SYNDICALE*

Article 6 *Régime syndical*

Retenue syndicale

6.01 L'employeur retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié couvert par l'accréditation, la cotisation syndicale fixée, par écrit, par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au secrétaire-trésorier du syndicat.

Le montant ainsi versé par le salarié est inscrit par l'employeur sur les formulaires pour fins d'impôt.

6.02 L'employeur fournit au secrétaire-trésorier du syndicat, une (1) fois aux deux semaines, une liste détaillée mentionnant les noms des salariés cotisés et les montants ainsi retenus ainsi que le nom des salariés n'ayant pas cotisé.

6.03 Durant le mois de janvier de chaque année, l'employeur fournit au syndicat un état détaillé des cotisations de l'année précédente. L'état indique les noms et prénoms des salariés qui ont cotisé ainsi que le montant total de la cotisation perçue par l'employeur et remise au syndicat.

6.04 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et, par la suite, une (1) fois par année avant le 30 septembre, l'employeur fait parvenir au syndicat une liste des salariés ayant été présents à un moment donné dans l'année de référence. Cette liste comporte les renseignements suivants pour chacun :

- 1) nom et prénoms, adresse, numéro de téléphone, date de naissance, service;
- 2) classification (titre d'emploi, classe, échelon);
- 3) statut (régulier, en probation, contractuel, remplaçant ou surnuméraire);
- 4) ancienneté;
- 5) salaire;
- 6) régime (temps complet, temps partiel).

L'employeur rend également disponible cette liste sur support informatique.

Article 7 *Liberté d'action syndicale*

Affichage d'avis

7.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un tableau par étage servant exclusivement à des fins syndicales.

7.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du syndicat.

7.03 L'employeur reconnaît au syndicat le droit d'assurer la distribution de documents et de communiqués aux salariés sur les lieux de travail, mais en dehors du temps où ceux-ci dispensent leurs services, et pourvu que la source de ces documents et communiqués soit clairement indiquée.

Local aménagé

7.04 L'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé que le syndicat peut utiliser pour recevoir les salariés en consultation, aux fins d'enquête, de demandes de renseignements ou de toute autre information syndicale.

L'employeur rend accessible au syndicat ses salles de conférence et ses locaux selon les normes d'utilisation en vigueur.

Présence de conseillers syndicaux

- 7.05 Un conseiller syndical du SCFP peut assister à toutes les rencontres conjointes employeur-syndicat.

Un conseiller syndical du SCFP peut rencontrer les représentants du syndicat, dans un local aménagé à cette fin, pour discuter de tout problème concernant les salariés.

Il peut également, durant les heures de travail, rencontrer des salariés dans le local du syndicat, pour des fins syndicales, après avis à l'employeur.

Les représentants du syndicat et les salariés concernés doivent aviser l'employeur au préalable et ne subissent aucune perte de salaire.

Article 8 Absence pour activités syndicales

- 8.01 Les salariés qui participent comme représentants du syndicat à des activités conjointes employeur-syndicat le font sans perte de salaire.

- 8.02 L'employeur libère avec salaire le requérant, le président du syndicat ou son représentant ainsi que tout salarié appelé à témoigner devant un tribunal administratif, dans le cadre d'un litige concernant les relations ou les conditions de travail.

- 8.03 Pour toute enquête ou toute rencontre relative à un grief ou à une contestation de demande d'indemnisation en vertu de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, un salarié peut s'absenter sans perte de salaire pour une durée raisonnable, après avis à l'employeur. Ce dernier peut refuser une telle absence au moment demandé pour un motif valable.

- 8.04 Les parties conviennent, dans les six (6) mois précédant l'expiration de la convention collective, du nombre de jours de libération, sans perte de salaire, nécessaire à la partie syndicale aux fins de la préparation du projet de convention collective.

- 8.05 L'employeur libère avec salaire quatre (4) salariés désignés par le syndicat pour participer aux séances de négociation. Cette disposition cesse de s'appliquer en période de grève.

- 8.06 Les représentants autorisés du syndicat, à raison d'un maximum de cinq (5) salariés à la fois, peuvent s'absenter, sans perte de salaire, pour participer à des activités syndicales internes ou extérieures à l'Institut. Toutefois, l'employeur ne refusera pas sans motif valable la libération de huit (8) salariés à la fois pour un maximum d'une (1) heure.

À ces fins, l'employeur accorde une réserve de cinquante (50) jours de travail par année de convention. Jusqu'au terme fixé par l'échéance de la présente convention, la partie syndicale peut anticiper ou reporter, partiellement ou totalement, les jours de libération prévus par année de convention. Toute autre libération au terme du présent paragraphe comporte perte de traitement.

L'employeur libère avec salaire deux (2) salariés désignés par le syndicat, pour une durée maximum de cinq (5) jours chacun, pour assister aux congrès du SCFP-Québec, du SCFP-National, ainsi que cinq (5) jours à un (1) salarié pour assister au congrès de la FTQ. Il est entendu qu'il n'y aura pas de paiement de temps supplémentaire ni remboursement de dépenses ou frais de déplacement lors de ces libérations.

- 8.07 À titre de remboursement de gains versés à tout salarié absent au-delà des termes prévus à la clause 8.06, le syndicat paiera à l'employeur, pour chaque jour ouvrable d'absence, une somme égale au salaire quotidien.

- 8.08 Les avis de libération pour activités syndicales sont faits par écrit à l'employeur par le syndicat deux (2) jours à l'avance. L'employeur ne peut refuser une telle libération sans motif valable.

- 8.09 Pour des absences visées à l'article 8, le salarié conserve ses droits et privilèges prévus à la convention, comme s'il était demeuré au travail.

- Article 9 *Mesures disciplinaires*
- Article 10 *Procédure de règlement de grief et d'arbitrage*
- Article 11 *Liberté d'action et d'opinion*
- Article 12 *Pratique et responsabilités professionnelles*
- Article 13 *Participation à la vie scientifique*
- Article 14 *Comité des relations du travail*
- Article 15 *Brevets et droits d'auteur*

CHAPITRE 3 *PRATIQUE ADMINISTRATIVE ET PARTICIPATION*

Article 9 *Mesures disciplinaires*

- 9.01** Toute mesure disciplinaire peut faire l'objet d'un grief de la part du salarié à qui elle est appliquée ou de la part du syndicat, sous réserve des dispositions particulières applicables à la suspension ou au congédiement tel que stipulé aux clauses 9.02 à 9.05.
- 9.02** Lorsque l'employeur a l'intention d'imposer une suspension ou un congédiement, il doit procéder comme suit : avant l'application de la mesure, une rencontre entre l'employeur, le syndicat et le salarié doit avoir lieu afin d'échanger sur les motifs invoqués au soutien de la mesure.
- 9.03** S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette mesure est effectuée sans autre modalité.
- 9.04** S'il y a désaccord, l'employeur procède à l'imposition de la mesure disciplinaire dans les cinq (5) jours suivant la rencontre prévue à la clause 9.02, en remettant l'avis par écrit au salarié ou en lui transmettant l'avis par la poste à sa dernière adresse connue. L'avis doit énoncer la mesure ainsi que les motifs pour lesquels elle est imposée. Une copie de l'avis est également transmise au syndicat dans le même délai. Seuls les motifs invoqués dans cet avis de l'employeur peuvent être opposés à un salarié en arbitrage.
- 9.05** Si le désaccord persiste entre l'employeur et le syndicat, ce dernier peut soumettre un grief directement à l'arbitrage dans les trente (30) jours ouvrables qui suivent la suspension ou le congédiement.
- 9.06** Aucun document de nature disciplinaire ne peut être versé au dossier d'un salarié sans que celui-ci et le syndicat en reçoivent une copie.
- La réponse du salarié à un avis de mesure disciplinaire ou à une réprimande est versée au dossier du salarié. Cette réponse est retirée du dossier selon les dispositions du retrait de l'avis de mesure disciplinaire ou de la réprimande prévu à 9.07.
- 9.07** Après douze (12) mois, l'employeur retire du dossier du salarié tout avis de mesure disciplinaire ou toute réprimande à moins qu'il n'ait été suivi entre temps d'un autre avis écrit de même nature.
- L'employeur retire sans délai du dossier du salarié tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande ou partie de ces documents sur lesquels le salarié a eu gain de cause.

Article 10 *Procédure de règlement de grief et d'arbitrage*

- 10.01** L'employeur et le syndicat désirent régler tout grief équitablement dans le plus bref délai possible. Par conséquent, l'employeur et le syndicat se conformeront à la procédure suivante.
- 10.02** Le grief que le syndicat juge à propos de formuler est soumis par écrit à l'employeur dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la connaissance des faits. L'employeur doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours ouvrables suivant la réception du grief.
- 10.03** Si la décision de l'employeur n'est pas rendue dans les quinze (15) jours ouvrables ou si la décision de l'employeur n'est pas satisfaisante, le syndicat peut, dans les trente (30) jours ouvrables suivants, soumettre le cas à l'arbitrage. Pour ce faire, le syndicat indique sa décision à l'employeur et lui soumet simultanément un choix d'arbitres. À la suite de cette décision, les parties ont dix (10) jours ouvrables pour convenir du choix d'un arbitre. Advenant l'impossibilité de s'entendre, les parties s'en référeront au ministère du Travail.

- 10.04 Tous les délais prévus dans le présent article sont de rigueur, mais ils peuvent être prolongés à la demande de l'une ou l'autre des parties.
- 10.05 L'une ou l'autre des parties peut référer à l'arbitrage accéléré pour les cas suivants : choix de la période de vacances annuelles, affectation temporaire, congé sans solde, congédiement, horaire de travail, refus d'une demande de retraite progressive.
- 10.06 Les dépenses, honoraires et frais de l'arbitre sont payés à parts égales par le syndicat et l'employeur. La partie qui demande une remise en assume les frais.
- 10.07 Une erreur technique dans la soumission du grief n'invalide en aucun temps le grief.
- 10.08 L'arbitre n'a pas le pouvoir de modifier le texte de la présente convention.
- 10.09 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

Article 11 *Liberté d'action et d'opinion*

- 11.01 L'employeur et le syndicat conviennent de n'exercer par leurs représentants, directement ou indirectement, aucune menace, contrainte, harcèlement, discrimination ou représailles à l'égard d'un salarié fondé sur la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'âge, l'orientation sexuelle, l'état civil, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, le handicap ou l'utilisation de quelque moyen pour pallier ce handicap ou à cause de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la loi ou la convention.

- 11.02 Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les qualifications requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

- 11.03 Pour l'application du présent article on entend par « harcèlement psychologique » 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 du salarié et qui entraîne, pour celui-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 ou continu pour le salarié.

- 11.04 L'employeur et le syndicat s'engagent à favoriser un climat de travail exempt de toute forme de harcèlement et de violence. Le salarié soumis à toute forme de harcèlement ou de violence pourra porter plainte en toute confiance et obtenir des mesures de redressement rapides, sans crainte de représailles. De plus, le comité des relations du travail s'engage à sensibiliser le personnel de l'IRSST sur les problèmes associés à toute forme de harcèlement et de violence et à réfléchir sur les moyens qui favoriseraient un climat de travail exempt de ce problème.

- 11.05 Aux fins de l'application de la clause 11.04, un salarié qui estime avoir une raison valable de se plaindre doit, dans un premier temps, déposer une plainte en vertu de la « Politique visant à contrer le harcèlement et la violence au travail » en vigueur chez l'employeur.

Si le processus ne permet pas de régler la plainte à la satisfaction du salarié, celui-ci peut soumettre un grief directement à l'arbitrage et celui-ci sera traité prioritairement.

Les dispositions prévues au présent article ne limitent ni n'annulent le droit des salariés d'en référer à des tribunaux administratifs.

Absence pour service public

- 11.06** Le salarié candidat à une élection fédérale ou provinciale, à un conseil municipal ou à une commission 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 au salarié de prendre, à l'intérieur de cette période, ses jours de vacances officiellement inscrits au dossier.

S'il est élu et si son mandat ne nécessite que des absences sporadiques, le salarié obtient des congés sans solde pour un maximum annuel de quinze (15) jours.

Article 12 *Pratique et responsabilités professionnelles*

Pratique professionnelle

- 12.01** L'employeur s'efforce d'utiliser d'une manière optimale la compétence professionnelle des salariés.

L'employeur attribue au salarié de façon principale et habituelle des tâches correspondant au sommaire d'attributions de son titre d'emploi sauf lorsqu'il y a désignation à titre provisoire ou remplacement temporaire.

L'employeur précise par écrit au salarié les mandats concernant des travaux qui ne relèvent pas de ses tâches habituelles et dont la durée excède un (1) mois.

- 12.02** L'employeur fournit au salarié un lieu de travail qui est compatible avec l'accomplissement normal des tâches qui lui sont confiées. De plus, il rend accessibles au salarié les textes de loi, règlements et les directives d'usage nécessaires à l'accomplissement de son travail.

- 12.03** Dans l'élaboration et la réalisation des travaux relevant de la compétence d'un salarié, les parties s'engagent à respecter les règles de l'art ainsi que les principes de déontologie et d'éthique généralement reconnus dans la discipline concernée.

- 12.04** a) Sont reconnus à titre d'auteur(s) de rapports de recherche, articles ou publications scientifiques le ou les salariés qui ont contribué de manière significative à au moins deux (2) des trois (3) étapes suivantes :

- 1- la conception et la mise en place du plan de travail;
- 2- la collecte des données;
- 3- l'analyse et l'interprétation des résultats.

De plus, chaque auteur doit avoir participé à l'organisation des idées, à la rédaction ou à la révision du contenu du document. Chaque auteur doit avoir donné son approbation à la version finale du document et doit être en mesure d'en défendre individuellement le contenu. Si le ou les auteur(s) le désirent, ils y inscrivent les réserves appropriées.

Toutefois, s'il y avait litige quant aux noms qui doivent apparaître à titre d'auteur sur les rapports de recherche, les articles ou les publications scientifiques, alors la décision finale reviendrait au principal responsable du projet et cette décision n'est pas contestable par voie de grief.

- b) Le nom des auteurs, leur titre professionnel et l'unité de service à laquelle ils appartiennent sont indiqués sur le document, qu'il s'agisse d'un document interne ou d'une publication de l'Institut.

L'employeur donne aux auteurs d'un document l'opportunité d'en vérifier le contenu avant sa publication.

Ces dispositions s'appliquent également à tout document, sur quelque support que ce soit, visant la diffusion d'une étude ou d'une recherche.

- c) Le nom du professionnel scientifique apparaît à titre de responsable technique sur les rapports

techniques, tels que les rapports d'analyse, les méthodes analytiques, d'étalonnage, de certification ainsi que les guides techniques.

Les noms des techniciens et/ou des professionnels apparaissent à titre de personnes ayant contribué à la réalisation sur les rapports techniques, tels que les rapports d'analyse, les méthodes analytiques, d'étalonnage et de certification ainsi que les guides techniques. Cependant, l'utilisation du document relève de l'employeur.

- 12.05 Malgré la clause 12.04, l'employeur doit se conformer au choix d'un salarié de ne pas autoriser la publication de son nom comme auteur ou au générique du document s'il juge que le Code de déontologie de la corporation professionnelle à laquelle il appartient n'a pas été respecté ou si le document va à l'encontre de sa conscience professionnelle.
- 12.06 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée au salarié qui s'est prévalu de la clause 12.05.
- 12.07 Tout salarié a le droit de déposer au conseil scientifique un document de recherche et de développement dont il est l'auteur.
- 12.08 Il est convenu qu'au départ d'un salarié, celui-ci restitue tout document, rapport, projet, compilation, etc. résultant de son travail.
- 12.09 Les salariés s'engagent à ne révéler, sans y être dûment autorisés, aucun renseignement de nature confidentielle dont ils ont connaissance dans l'exercice de leurs fonctions, à moins que cet engagement ne contrevienne au Code de déontologie de la corporation professionnelle à laquelle ils appartiennent. De plus, l'employeur s'engage à ne révéler, sans y être dûment autorisé par le ou les chercheurs principaux, aucun renseignement de nature confidentielle obtenu au cours d'un projet de recherche.

Responsabilités professionnelles

- 12.10 Dans le cas où un salarié est poursuivi en justice par un tiers, par suite d'actes ou de gestes professionnels posés dans l'exercice de ses fonctions, sauf dans le cas d'une faute lourde, l'employeur assigne un procureur pour assurer à ce salarié une défense pleine et entière, et ce, aux frais de l'employeur.

Si de telles poursuites entraînent pour le salarié une condamnation de nature pécuniaire ou une perte de traitement, l'employeur en assume les coûts, sauf dans le cas d'une faute lourde.

Le salarié peut, à ses frais, adjoindre son propre procureur à celui choisi par l'employeur.

- 12.11 L'employeur informe le salarié du déroulement du litige et de toute transaction y ayant trait. Le salarié collabore de bonne foi avec l'employeur pour les fins prévues au présent article.
- 12.12 Le salarié continue, même après avoir quitté son emploi à l'Institut, à bénéficier de la protection prévue au présent article si les actes ou gestes professionnels reprochés sont survenus alors qu'il était au service de l'employeur.

Association professionnelle

- 12.13 Un salarié est libre d'appartenir à une association professionnelle ou un ordre professionnel, sauf dans les cas où l'exercice de la profession exige l'appartenance à une telle association. L'employeur assume les coûts d'adhésion à l'Ordre professionnel des chimistes et des ingénieurs. L'employeur assume les coûts relatifs aux examens et à l'adhésion à un ordre professionnel ou à une association dont il exige qu'un salarié soit membre.

Article 13 *Participation à la vie scientifique*

- 13.01 Dans le but de maintenir un intérêt soutenu de la part des salariés pour le travail qu'ils accomplissent et de maintenir un climat propice à la recherche, les parties conviennent de favoriser la participation des salariés à la vie scientifique de l'IRSST.

Comité de coordination et d'orientation scientifique

- 13.02** Les parties maintiennent un comité de coordination et d'orientation scientifique.
- 13.03** Ce comité est composé des cadres scientifiques de l'Institut, des directeurs de services et d'un représentant par service de recherche et de développement. Les représentants siégeant à ce comité de coordination et d'orientation scientifique sont nommés par l'assemblée du personnel de ces mêmes services.
- 13.04** Ce comité est consultatif à la présidente-directrice générale en matière de recherche, principalement sur l'élaboration et la réalisation de projets de recherche, la programmation scientifique ainsi que sur l'animation scientifique, compte tenu des orientations définies par l'Institut.
- 13.05** Ce comité se réunit mensuellement et un compte rendu est issu de ces rencontres.

Comité de participation à la vie scientifique

- 13.06** Les parties maintiennent un comité paritaire consultatif à la présidente directrice générale et composé de deux (2) représentants de chacune des parties, appelé comité de participation à la vie scientifique.
- 13.07** Le mandat de ce comité consiste à présenter annuellement au directeur général les recommandations concernant les points suivants :
- a) les modalités relatives à la circulation de l'information scientifique à l'intérieur de l'Institut;
 - b) les mécanismes de participation à la vie scientifique de l'Institut;
 - c) les objectifs futurs que pourrait poursuivre le comité de participation à la vie scientifique.
- 13.08** Chaque partie nomme un coprésident. Ces coprésidents convoquent les réunions et déterminent les modalités du fonctionnement du comité.
- 13.09** Chaque partie nomme ses deux (2) représentants dans les trente (30) jours de la signature de la convention.

Article 14 Comité des relations du travail

- 14.01** L'employeur et le syndicat conviennent d'établir, dans les trente (30) jours de la signature de la convention, un comité paritaire désigné sous le nom de comité des relations du travail.
- 14.02** Ce comité est composé de trois (3) représentants de l'employeur et de trois (3) représentants du syndicat désignés respectivement par les parties. Il pourra s'adjoindre les personnes qu'il jugera à propos.
- 14.03** Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, problème, grief ou mécontentement relatifs aux conditions de travail ou aux relations entre l'employeur d'une part, et les salariés et le syndicat d'autre part.
- L'employeur doit consulter le comité avant de prendre une décision relative aux changements organisationnels ou aux changements d'orientation de recherche ou à une réduction d'effectifs de dix (10) postes ou plus simultanément, qui auraient pour effet de modifier les conditions de travail d'un ou des salariés.
- 14.04** Le comité se réunit, suivant les besoins, sur tout sujet bien identifié, normalement dans un délai de cinq (5) jours ouvrables de la demande écrite de l'une ou l'autre des parties, et adopte toutes les procédures qu'il juge opportunes pour sa régie interne.

À chaque réunion du comité, un procès-verbal est tenu et signé par les parties. L'employeur remettra au syndicat une copie du procès-verbal dans les dix (10) jours ouvrables suivant la rencontre du comité.

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

Article 15 *Brevets et droits d'auteur*

- 15.01 Les parties conviennent de respecter la politique sur les brevets (98-11-01) et la politique sur les droits d'auteurs (90-1-9).
- 15.02 À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'employeur et le syndicat conviennent de former un comité conjoint qui aura pour mandat d'examiner le contenu et la portée de la politique des brevets et la politique des droits d'auteur.
- 15.03 Si les parties conviennent de modifier l'une ou l'autre de ces deux (2) politiques, elles procéderont par voie de lettre d'entente.

Article 16	<i>Durée et horaire de travail</i>
Article 17	<i>Temps supplémentaire</i>
Article 18	<i>Vacances</i>
Article 19	<i>Congés fériés</i>
Article 20	<i>Congés sociaux</i>
Article 21	<i>Congé sans solde et congé sans traitement à traitement différé</i>

CHAPITRE 4 AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 16 *Durée et horaire de travail*

16.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures, sauf pour les salariés assujettis à des horaires particuliers de travail. Les heures de travail sont réparties en cinq (5) journées consécutives d'une durée de sept (7) heures chacune, effectuées du lundi au vendredi inclusivement entre 7 h 30 et 18 h, avec une plage horaire fixe obligatoire entre 9 h 30 et 11 h 30 et entre 13 h 30 et 15 h 30.

La période de temps allouée pour le repas est d'une durée variant de quarante-cinq (45) minutes à quatre-vingt-dix (90) minutes au choix du salarié. Le salarié qui prend plus de soixante (60) minutes pour le repas devra reprendre ce temps à l'intérieur de la même journée.

Le salarié de l'Institut bénéficie d'une période de quinze (15) minutes de repos, sans perte de traitement, par demi-journée de travail.

Malgré ce qui précède, les dispositions du présent article ainsi que les lettres d'entente n° 1, n° 2, n° 3 et n° 4 ne s'appliquent pas aux salariés des sous-groupes professionnel chercheur et professionnel chercheur senior pour lesquels le salaire est établi sur une base annuelle. Il est entendu que lorsqu'un professionnel chercheur ou un professionnel chercheur senior bénéficie de jours de congé, de vacances ou de toute autre absence autorisée prévus à la présente convention collective, chaque jour correspond à sept (7) heures.

16.02 L'horaire de travail peut faire l'objet d'une entente individuelle ou collective entre un ou des salariés et le supérieur immédiat du service concerné. Cette entente doit tenir compte des besoins du service.

Article 17 *Temps supplémentaire*

17.01 Le travail effectué par un salarié en plus du nombre d'heures de sa semaine régulière de travail ou de sa journée régulière de travail est considéré comme du temps supplémentaire s'il a été autorisé préalablement par le supérieur immédiat, ou fait à sa connaissance et sans objection de sa part.

Sauf en cas de besoin impérieux du service, un salarié n'est pas tenu d'effectuer du temps supplémentaire.

17.02 Le travail supplémentaire est rémunéré de la façon suivante :

a) au taux et demi (150 %) du salaire de base du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées en plus de sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail;

b) au taux double (200 %) du salaire de base du salarié concerné pour chacune des heures de travail effectuées lors d'un jour férié (en plus de la rémunération prévue pour le jour férié) et le dimanche;

c) malgré les dispositions prévues en a) et b) le travail qu'un salarié du groupe professionnel de soutien et professionnel scientifique doit, à l'occasion, exécuter immédiatement après la fin de sa journée normale de travail pendant une heure ou moins, n'est pas du travail en heure supplémentaire s'il s'agit d'un travail urgent ou qui exige de la continuité; il en est de même si, à l'occasion, celui-ci doit retarder son heure normale de repas pour exécuter ou continuer un travail urgent.

d) les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux salariés des sous-groupes professionnel chercheur et professionnel chercheur senior dont le salaire est établi sur une base annuelle.

- 17.03** Un salarié a droit de recevoir, à sa demande, en paiement du surtemps effectué, un congé d'une durée équivalente en tenant compte du taux de surtemps. Le salarié convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces jours.
- 17.04** Il est loisible au salarié de convertir en temps au taux du travail supplémentaire applicable, le travail supplémentaire effectué jusqu'à concurrence d'un maximum de dix (10) jours ouvrables à l'intérieur d'une même année financière. Ce maximum peut être prolongé après entente entre le salarié et son supérieur immédiat. Toutefois, le salarié doit avoir utilisé sa banque à la fin de l'année financière sous réserve de la possibilité de reporter un maximum de dix (10) jours ouvrables sur l'année financière suivante. Il est entendu que le maximum de jours ouvrables contenus dans la banque ne doit jamais dépasser vingt (20) jours; en cas de dépassement, les jours accumulés sont payés à la fin de l'année financière.

Le salarié convient avec son supérieur immédiat du moment de la prise de ces jours.

- 17.05** Lorsqu'un salarié effectue du temps supplémentaire, soit un jour férié ou une journée de congé hebdomadaire, soit immédiatement avant ou immédiatement après sa journée régulière de travail, celui-ci a droit à un repas dont les frais réels seront remboursés jusqu'à concurrence des montants prescrits par la politique établie à cet effet, si ce travail est continu et d'une durée minimale de trois (3) heures au cours desquelles intervient une période normale complète de repas.
- 17.06** Le salarié à temps partiel peut accepter de prolonger ses heures de travail jusqu'à concurrence de la journée régulière de travail ou de la semaine régulière de travail des salariés de la même classification qui travaillent à temps complet. Les heures ainsi travaillées sont rémunérées au taux de salaire régulier prévu pour la fonction.

Rémunération minimale de rappel

- 17.07** Lors d'un rappel au travail en dehors de ses heures régulières de travail, fait à la demande de l'employeur, le salarié reçoit le plus avantageux des deux (2) montants suivants: une rémunération minimale de quatre (4) heures à taux simple ou la rémunération prévue à la clause 17.02.
- 17.08** Dans le cas de rappel durant la période de vacances annuelles d'un salarié, tout travail effectué est rémunéré à taux double et un minimum de quatre (4) heures à taux simple est garanti au salarié ainsi déplacé, en plus du paiement de la journée de vacances à laquelle il a droit.

Article 18 *Vacances*

- 18.01** Sous réserve des autres dispositions du présent article, le salarié a droit, au cours des douze (12) mois qui suivent le 31 mars de chaque année, à des vacances payées dont la durée est déterminée de la façon suivante :
- a) Le salarié ayant complété moins d'une année de service au 31 mars de l'année courante a droit à une journée et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) pour chaque mois rémunéré depuis la date de son embauchage, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables.
- Pour avoir droit au crédit de vacances payées du mois d'embauchage, le salarié doit avoir été rémunéré pendant la moitié ou plus des jours ouvrables dudit mois.
- b) Le salarié ayant complété une (1) année et plus de service au 31 mars de l'année courante a droit à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées.
- c) Le salarié ayant complété au moins dix-sept (17) années de service au 31 mars de l'année courante a droit au quantum de vacances suivant :
- 17 et 18 ans de service au 31 mars : 21 jours ouvrables
 - 19 et 20 ans de service au 31 mars : 22 jours ouvrables
 - 21 et 22 ans de service au 31 mars : 23 jours ouvrables
 - 23 et 24 ans de service au 31 mars : 24 jours ouvrables.

- d) Le salarié ayant complété vingt-cinq (25) années et plus de service au 31 mars de l'année courante a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables.
- e) Les parties conviennent que si pendant la durée de la présente convention collective, le quantum de vacances accordé par le gouvernement du Québec aux salariés des secteurs public et parapublic est majoré, la présente convention collective sera modifiée en conséquence.

18.02 Lorsque le cumul des crédits de vacances donne une fraction de journée, celle-ci est ramenée à la demi-journée supérieure.

18.03 Le salarié qui, au cours d'une même année, a été absent du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes, accumule des crédits de vacances comme suit :

Maladie et accident

Le salarié absent du travail pour cause de maladie ou d'accident assujéti à l'assurance-salaire accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

Lésion professionnelle

Le salarié absent du travail en vertu des dispositions de l'Article 38 (Lésions professionnelles) accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Maternité ou adoption

La salariée accumule des crédits de vacances pendant la durée de son congé de maternité ou congé pour adoption.

Congé sans traitement

Le salarié a droit à des crédits de vacances payées au prorata du nombre de jours travaillés dans l'année de référence. Malgré ce qui précède, le salarié absent du travail pour congé sans traitement accumule des crédits de vacances pendant les vingt (20) premiers jours de congé sans traitement.

18.04 Au cours du mois de mars, les salariés sont informés, par le service des ressources humaines, du nombre de jours de vacances annuelles auquel ils ont droit en date du 31 mars. Au plus tard le 30 avril de chaque année, les salariés choisissent les dates auxquelles ils désirent prendre leurs vacances annuelles. Le choix du salarié est toutefois soumis à l'autorisation de l'employeur qui tient compte des besoins de son service et de l'ancienneté.

18.05 Le salarié prend ses vacances annuelles, en tout ou en partie, à la période déterminée entre lui et son supérieur immédiat. Le salarié ayant droit à moins de vingt (20) jours de vacances payées selon la clause 18.01 peut compléter la différence à ses frais ou peut anticiper un maximum de dix (10) jours sur l'année suivante à condition qu'ils soient déjà accumulés. En aucun cas, la présente clause ne peut avoir pour effet de permettre à un salarié de bénéficier d'un nombre de jours de vacances supérieur à celui auquel il aurait droit en vertu de la clause 18.01.

18.06 S'il advenait qu'un des jours fériés et chômés coïncide avec la période de vacances annuelles d'un salarié, celle-ci est prolongée d'une durée équivalente.

18.07 Les vacances annuelles doivent se prendre au cours de l'année durant laquelle elles sont dues. Si toutefois le salarié n'a pas pris la totalité des jours de vacances auxquels il a droit, il peut, à sa demande, reporter jusqu'à dix (10) jours à l'année suivante. Le total des jours ainsi reportés ne peut jamais dépasser dix (10) jours.

18.08 Le salarié qui n'a pu, au cours de l'année, prendre la totalité de ses vacances en raison des besoins du service, a le droit de reporter le reste de ses crédits de vacances à l'année suivante.

18.09 Le salarié incapable de prendre ses vacances à la période prévue pour des raisons de maladie,

accident ou lésion professionnelle survenu avant le début de sa période de vacances, ou si durant les vacances il survient une hospitalisation, avec certificat médical, il peut reporter le solde de ses vacances à une date ultérieure qui peut être à la suite de la période d'invalidité.

Le salarié doit aviser son supérieur immédiat le plus tôt possible. Après entente avec son supérieur immédiat, ses vacances seront alors reportées soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue.

- 18.10** En avisant par écrit le service des ressources financières au moins quinze (15) jours ouvrables avant son départ, le salarié peut obtenir le paiement de ses vacances la journée de paie précédant son départ pour vacances. Ceci s'applique pour une période de vacances minimale de cinq (5) jours.

Pour la période de vacances payées à laquelle il a droit, le salarié reçoit son salaire régulier en vigueur au moment de la prise de ses vacances.

- 18.11** Advenant un changement aux périodes de vacances, l'employeur doit en être informé au moins quinze (15) jours ouvrables à l'avance à moins de circonstances exceptionnelles.

- 18.12** En cas de cessation définitive d'emploi, le salarié qui n'a pas pris la totalité des vacances acquises au 31 mars précédant immédiatement son départ, reçoit une indemnité équivalente à la durée des vacances non prises. En plus, il a droit à une indemnité équivalente à la durée des vacances acquises depuis le 1^{er} avril qui précède immédiatement son départ. Si le salarié a eu droit à son traitement pour la moitié ou plus des jours ouvrables du mois où il quitte son emploi, le crédit de vacances pour ce mois lui est acquis.

Dispositions applicables au salarié à temps partiel

- 18.13** Le salarié à temps partiel a droit à des vacances dont la durée et la rémunération sont établies au prorata de son horaire régulier de travail par rapport au salarié à temps complet de même statut.

Le nombre de jours ouvrables auxquels il a droit ne peut avoir pour effet d'octroyer à ce salarié un nombre de semaines de vacances supérieur au nombre de semaines de vacances du salarié à temps complet de même statut.

Le salarié à temps partiel, dont le crédit de vacances totalise un nombre de jours ouvrables supérieur à son horaire régulier de travail, peut à son choix, reporter les vacances à l'année suivante ou en obtenir le paiement lors de la prise de vacances, par chèque de paie distinct.

- 18.14** Le salarié à temps partiel, qui n'a pas accumulé un crédit maximum de vacances, peut étaler ses vacances sur une période de quatre (4) semaines de calendrier.

- 18.15** Malgré ce qui précède, le salarié qui bénéficie de l'un des régimes d'aménagement du temps de travail selon la lettre d'entente 3 ou 4 prévues à la convention collective peut, durant la première année du régime, bénéficier d'un nombre de semaines de vacances supérieur à celui prévu à la clause 18.01. Cependant, à la fin du régime le salarié ne pourra anticiper de jours de vacances additionnels à ceux cumulés durant le régime.

Article 19 *Congés fériés*

19.01 Les jours énumérés ci-dessous sont reconnus jours fériés et payés.

Liste des jours fériés et payés

	2014	2015	2016	2017
Jour de l'an	Mercredi 1 ^{er} janvier	Jeudi 1 ^{er} janvier	Vendredi 1 ^{er} janvier	Lundi 2 janvier
Lendemain du Jour de l'an	Jeudi 2 janvier	Vendredi 2 janvier	Lundi 4 janvier	Mardi 3 janvier
Vendredi saint	Vendredi 18 avril	Vendredi 3 avril	Vendredi 25 mars	Vendredi 14 avril
Lundi de Pâques	Lundi 21 avril	Lundi 6 avril	Lundi 28 mars	Lundi 17 avril
Journée nationale des patriotes (lundi précédant le 25 mai)	Lundi 19 mai	Lundi 18 mai	Lundi 23 mai	Lundi 22 mai
Fête nationale des Québécois	Mardi 24 juin	Mercredi 24 juin	Vendredi 24 juin	Vendredi 23 juin
Confédération	Mardi 1 ^{er} juillet	Mercredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 1 ^{er} juillet	Vendredi 30 juin
Fête du Travail (1 ^{er} lundi de septembre)	Lundi 1 ^{er} septembre	Lundi 7 septembre	Lundi 5 septembre	Lundi 4 septembre
Fête de l'Action de Grâces (2 ^e lundi d'octobre)	Lundi 13 octobre	Lundi 12 octobre	Lundi 10 octobre	Lundi 9 octobre
Veille de Noël	Mercredi 24 décembre	Jeudi 24 décembre	Vendredi 23 décembre	Vendredi 22 décembre
Jour de Noël	Jeudi 25 décembre	Vendredi 25 décembre	Lundi 26 décembre	Lundi 25 décembre
Lendemain de Noël	Vendredi 26 décembre	Lundi 28 décembre	Mardi 27 décembre	Mardi 26 décembre
Veille du Jour de l'an	Mercredi 31 décembre	Jeudi 31 décembre	Vendredi 30 décembre	Vendredi 29 décembre

19.02 De plus, l'Institut convient de reconnaître et d'observer deux (2) congés mobiles payés par année de convention. Ces deux (2) congés mobiles peuvent se situer chaque année, après entente avec son supérieur immédiat, entre le 24 décembre et le 2 janvier.

19.03 Si un jour férié et payé coïncide avec un samedi ou un dimanche, il est déplacé au jour ouvrable qui précède ou qui suit.

L'Institut convient de reconnaître et d'observer comme jours chômés et payés les autres jours décrétés fêtes par les gouvernements.

19.04 Pour chaque année civile, le salarié à temps complet bénéficiant d'un ou plusieurs congés sans solde à temps partiel recevra une pleine rémunération pour chaque jour férié coïncidant avec la période couvrant les 20 premiers jours de congé sans traitement. Par la suite, les jours de congé fériés sont rémunérés conformément aux dispositions applicables aux salariés à temps partiel.

Article 20 *Congés sociaux*

20.01 Le salarié a droit, sur avis à son supérieur immédiat en se servant du formulaire approprié, à un congé sans perte de traitement pour les fins et périodes de temps suivantes :

- a) son mariage : cinq (5) jours ouvrables;
- b) le mariage de ses père, mère, fils, fille, frère ou sœur : le jour du mariage;
- c) le décès de son conjoint, son enfant ou celui de son conjoint : cinq (5) jours ouvrables consécutifs dont le jour de la cérémonie de décès;
- d) le décès de ses père, mère, père du conjoint, mère du conjoint, beau-père, belle-mère : trois (3) jours ouvrables consécutifs;
- e) le décès de ses frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, frère du conjoint, sœur du conjoint : trois (3) jours de calendrier consécutifs dont le jour de la cérémonie de décès;
- f) le décès des bru, gendre, tante, oncle, neveu, nièce : le jour de la cérémonie de décès;
- g) le décès des grands-parents, des petits-enfants : deux (2) jours consécutifs de calendrier dont le jour de la cérémonie de décès;
- h) si la cérémonie de décès a lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence du salarié, il a droit à un jour ouvrable supplémentaire;
- i) lorsque le salarié change de domicile, il a droit à un congé d'une journée ouvrable par année pour déménagement;
- j) dans les cas prévus en 20.01 c), d) et e), si l'inhumation a lieu à une date ultérieure, le salarié peut reporter un des jours autorisés;
- k) dans tous les cas précités, il est loisible au salarié de rajouter à ces périodes des jours de vacances accumulés et/ou un congé sans traitement d'une durée maximale de quinze (15) jours ouvrables.

Les parties conviennent de bonifier les dispositions de la présente clause, advenant des modifications convenues entre le gouvernement du Québec et les salariés du secteur public et parapublic, pour les sujets suivants :

- Congé pour un divorce ou une séparation légale;
- Décès du père ou de la mère;
- Congé pour sinistre (feu, inondation ou autres) ayant causé des dommages au domicile que le salarié occupe, par année civile.

20.02 Le salarié dont la présence est requise auprès de sa famille immédiate (conjoint, père, mère ou dépendant) pour des raisons sérieuses, urgentes et imprévisibles, et qui ne peut jouir d'un congé en vertu des autres dispositions du présent article, peut obtenir une autorisation d'absence sans perte de salaire; le salarié doit en faire la demande à son directeur de service en énonçant les raisons qui l'appuient.

20.03 Le salarié peut s'absenter sans salaire, pour une période maximum de douze (12) semaines sur une période de douze (12) mois, lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, son conjoint, l'enfant de son conjoint, son père, sa mère, un frère, une sœur ou l'un de ses grands-parents, en raison d'une maladie grave ou d'un grave accident.

Le salarié doit informer l'employeur le plus tôt possible de son absence et sur demande fournir un document la justifiant.

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

Congés pour affaires judiciaires

- 20.04** Le salarié, convoqué sous l'autorité d'un tribunal à agir comme juré ou à comparaître comme témoin devant un tribunal ou organisme quasi judiciaire dans une cause où il n'est pas partie, ne subit aucune diminution de son traitement régulier pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour.

Cependant, le salarié 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, à l'exclusion des montants remboursés par l'administration de la justice pour des frais encourus.

- 20.05** Le salarié appelé à comparaître dans une cause où il est l'une des parties en raison de faits survenus dans l'exercice de ses fonctions, ou à comparaître comme témoin dans l'exercice de ses fonctions, dans une cause où il n'est pas l'une des parties, reçoit son traitement régulier et est considéré comme étant au travail.

- 20.06** Dans le cas où la présence d'un salarié est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal, dans une cause où il est partie, il a droit soit à un congé sans traitement, soit à des jours de vacances accumulés:

- 20.07** Lorsqu'un salarié doit s'absenter pour une des raisons prévues au présent article, il doit en aviser son supérieur immédiat dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

Article 21 *Congé sans solde et congé sans traitement à traitement différé*

Congé sans solde

- 21.01** Après deux (2) années de service¹, un salarié peut obtenir un congé sans traitement, à temps complet ou à temps partiel, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

- 21.02** Aux fins d'obtention d'un congé sans traitement, la procédure suivante s'applique :

- 1) le salarié doit aviser par écrit l'employeur au moins deux (2) mois à l'avance de son intention de prendre un congé, de la durée et de la date prévue du début du congé, de l'aménagement proposé du congé pour le congé partiel sans traitement;
- 2) la demande est considérée par l'employeur en tenant compte des besoins du service;
- 3) l'employeur a un (1) mois pour répondre par écrit au salarié. Une réponse négative doit être motivée;
- 4) pour le congé sans traitement à temps partiel autorisé, s'il y a désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, le salarié a droit à un maximum de deux jours et demi (2) par semaine ou l'équivalent.

- 21.03** Malgré ce qui précède, aux fins d'obtention d'un congé sans traitement d'une durée de deux (2) semaines et moins, la procédure suivante s'applique :

- 1) le salarié doit aviser par écrit l'employeur au moins un (1) mois à l'avance de son intention de prendre un congé, de la durée et de la date prévue du début du congé; ce congé doit être pris à temps complet;
- 2) la demande est considérée par l'employeur en tenant compte des besoins du service;
- 3) l'employeur a quinze (15) jours pour répondre par écrit au salarié. Une réponse négative doit être motivée.

¹ Le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

- 21.04 Pour un congé sans traitement de trois (3) mois ou plus, un même salarié ne peut bénéficier à nouveau d'un tel congé, à moins que deux (2) années de service ne se soient écoulées depuis son retour de congé.
- 21.05 Si le salarié néglige de revenir au travail lors de l'échéance de son congé sans solde, il est considéré comme ayant démissionné à la date prévue pour son retour au travail, à moins de raison indépendante de sa volonté.
- 21.06 Le salarié continue à bénéficier des régimes d'assurances, si ces derniers le permettent, à la condition qu'il en assume la totalité des coûts.
- 21.07 À son retour au travail, le salarié qui a bénéficié d'un congé sans traitement à temps complet d'une durée inférieure ou égale à six (6) mois est réintégré dans son emploi.
- 21.08 À son retour au travail, le salarié qui a bénéficié d'un congé sans traitement à temps complet de plus de six (6) mois est réintégré dans le même service, dans des tâches correspondant à ses qualifications. Il reçoit au moins le salaire attaché à la classification qu'il détenait au moment de son départ.
- 21.09 À l'expiration de son congé sans solde, le salarié peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'il avise celui-ci, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Si le salarié désire mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue du retour, il peut le faire moyennant un préavis d'au moins cinq (5) semaines.

Congé sans traitement à traitement différé

21.10 Définition

1. Le régime de congé sans traitement à traitement différé vise à permettre à un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé sans traitement avec traitement différé.
2. Le régime de congé sans traitement à traitement différé comporte une période de travail et une période de congé, le congé étant pris à temps complet selon les modalités prévues à l'article 3.

Durée du régime

3. Le régime de congé sans traitement à traitement différé permet au salarié de voir son traitement étalé sur une période de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans pour un congé d'une durée de six (6) mois; et sur une période de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans pour un congé d'une année.

Le congé d'une durée de six (6) mois doit être pris au cours des six (6) derniers mois du régime; le congé d'une durée d'une (1) année doit être pris au cours de la dernière année du régime.

4. La durée prévue du régime peut cependant être prolongée dans les cas et de la manière prévue aux clauses 17, 18, 19, 20 et 25.

Conditions d'obtention

5. Un salarié régulier après deux (2) ans de service² peut obtenir, après entente, un congé sans traitement à traitement différé.

Un même salarié ne peut bénéficier à nouveau d'un congé sans traitement à traitement différé, à moins que deux (2) années de service ne se soient écoulées depuis son retour de congé.

² Le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

6. Aux fins de l'obtention du congé sans traitement à traitement différé, la procédure suivante s'applique :
- 6.1 Le salarié doit faire sa demande par écrit à l'employeur au moins deux (2) mois avant la date désirée pour le début du régime;
 - 6.2 Le salarié doit indiquer la date prévue du début du régime ainsi que sa durée;
 - 6.3 La demande est considérée par l'employeur en tenant compte des besoins du service;
 - 6.4 L'employeur a un mois pour répondre par écrit au salarié. Une réponse négative doit être motivée.
7. L'employeur ne peut accepter la demande de participation au régime de congé sans traitement à traitement différé d'un salarié invalide ou en congé sans solde.

Retour

- 8. À l'expiration de son congé sans traitement à traitement différé, le salarié peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'il avise celui-ci, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.
- 9. À son retour au travail, le salarié qui a bénéficié d'un congé sans traitement à traitement différé est réintégré dans le même service et se voit attribuer un emploi comparable à celui qu'il occupait avant son congé. Il reçoit le salaire rattaché à la classification qu'il détenait au moment de son départ.
- 10. Si le salarié néglige de revenir au travail lors de l'échéance de son congé sans traitement à traitement différé, il est considéré comme ayant démissionné à la date prévue pour son retour au travail, à moins de raison indépendante de sa volonté.

Modalité d'application

11. Traitement

Pendant chacune des années de participation au régime de congé sans traitement à traitement différé, le salarié reçoit le pourcentage de son traitement prévu au tableau ci-dessous en regard de la durée du régime et de la durée du congé.

Durée du congé	Durée de participation au régime			
	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
6 mois	75 %	83,33 %	87,5 %	90 %
1 an		66,67 %	75,0 %	80 %

Le traitement sur lequel le pourcentage est appliqué est celui que le salarié recevrait s'il ne participait pas au régime, sous réserve des dispositions prévues à la clause 23.

12. Ancienneté

Durant son congé, le salarié conserve et accumule son ancienneté.

13. Vacances annuelles

Au cours du régime, le salarié continue d'accumuler ses crédits de vacances annuelles. Toutefois, le salarié n'accumule pas de crédit de vacances au cours du congé, mais peut demander le report de tous ses crédits de vacances antérieures à son congé, à l'année suivant le congé.

14. Congés de maladie

Durant son congé, le salarié ne reçoit aucun crédit de congé de maladie.

Pendant la durée du régime, les congés de maladie utilisés ou monnayés sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à la clause 11.

15. Congés fériés et congés sociaux

Au cours du régime, les congés fériés et les congés sociaux sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à la clause 11.

16. Temps supplémentaire

Le temps supplémentaire effectué et payé pendant la durée du régime est rémunéré sur la base du taux de traitement que le salarié recevrait s'il ne bénéficiait pas du régime de congé sans traitement à traitement différé.

Le temps supplémentaire effectué et compensé par un congé payé est rémunéré selon le pourcentage du taux de traitement relatif au régime choisi.

17. Congé de maternité ou d'adoption

Dans le cas de congé de maternité ou d'adoption, la participation au régime de congé sans traitement à traitement différé est suspendue. Au retour, le régime est prolongé d'une durée équivalente à celle du congé, sous réserve des dispositions prévues à la clause 20.

Durant ce congé, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si le salarié ne participait pas au régime.

Toutefois, le salarié peut mettre fin à son régime si le congé de maternité ou d'adoption survient avant la prise du congé sans traitement à traitement différé; il reçoit alors le traitement non versé, sans intérêt (celui-ci étant sujet aux cotisations du régime de retraite), ainsi que la pleine prestation du congé de maternité ou d'adoption.

18. Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut du retrait préventif voit sa participation au régime de congé sans traitement à traitement différé suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif, sous réserve des dispositions prévues à la clause 20.

19. Accidents du travail et lésions professionnelles

Malgré les dispositions de la clause 20, si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une lésion professionnelle, la participation au régime se poursuit et le traitement servant à déterminer la part de l'employeur est fonction du pourcentage du traitement relatif au régime.

Toutefois, si l'incapacité perdure jusqu'au moment du début du congé prévu, le salarié pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- a) soit suspendre le régime à la date prévue pour le congé. Durant cette période d'interruption, la pleine prestation d'accident du travail redevient payable et le congé sans traitement peut commencer le jour où cesse l'incapacité;

- b) soit mettre un terme au régime et ainsi recevoir le traitement non versé, sans intérêt, de même que la pleine prestation d'accident du travail. Ce traitement est cotisable au régime de retraite.

20. Absence sans traitement

Au cours de la participation du salarié au régime, le total d'une ou des absences sans traitement autre que le congé prévu, pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, ne peut excéder 260 jours. Dans ce cas, la durée du régime est prolongée d'autant.

Toutefois, si le total d'une ou des absences sans traitement pour quelque motif que ce soit, autorisées ou non, est égal ou supérieur à 260 jours, le régime prend fin à la date où telle durée atteint 260 jours. Dans ce cas, les dispositions prévues à la clause 27 s'appliquent en les adaptant.

21. Congé sans solde

À l'échéance du congé sans traitement à traitement différé, le salarié ne peut bénéficier d'un congé sans solde avant l'expiration d'un délai de deux (2) ans.

22. Mouvement de personnel

Dans le cas de promotion, mutation ou rétrogradation, la participation au régime peut être maintenue si l'employeur y consent conformément aux dispositions suivantes :

1. La continuité de la participation au régime est considérée par l'employeur en tenant compte des besoins du service;
2. À la suite de la promotion, mutation ou rétrogradation, l'employeur a un mois pour rendre sa décision par écrit au salarié. Une réponse négative doit être motivée.

Dans le cas où le régime prend fin, les dispositions prévues à la clause 27 s'appliquent.

23. Avancement d'échelon

Malgré la clause 30.01 de la convention collective, le salarié ne peut bénéficier de l'avancement d'échelon pour la période de congé prévue au régime.

À l'expiration du régime, le salarié bénéficie d'un avancement d'échelon dès qu'il a accumulé 260 jours travaillés depuis la date de son dernier avancement d'échelon.

24. Régime de retraite

Aux fins du régime de retraite une pleine année de service cotisée pour chaque année travaillée est reconnue au salarié à temps complet et le taux de traitement est établi sur la base du taux de traitement qu'il aurait reçu s'il ne bénéficiait pas du congé sans traitement à traitement différé, et ce, pour autant qu'il n'y ait pas de dispositions contraires dans la présente lettre d'entente.

Le salarié et l'employeur assument leur part des coûts additionnels liés à la reconnaissance d'une pleine année de service cotisée.

À l'intérieur du régime, la période du congé d'une (1) année ou de six (6) mois, selon le cas, est considérée comme un congé sans solde.

25. Régime collectif d'assurance

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à la clause 11. L'employeur et le salarié paient les primes qui leur sont imputables.

À la condition qu'il en avise l'assureur au plus tard 31 jours après le début du régime, un salarié peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé s'il ne participait pas au régime. L'employeur et le salarié paient l'excédent des primes qui leur sont imputables. Dans ce cas, le salarié pourra continuer à bénéficier du régime collectif d'assurances, durant le congé, à la condition qu'il en assume la totalité des coûts.

Aux fins de l'assurance-salaire, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris :
- Le salarié reçoit tant qu'il y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le salaire assuré selon le choix exprimé par le salarié. Au retour de son invalidité, le régime est prolongé d'une durée équivalente à celle de l'invalidité.

Dans l'éventualité où l'invalidité aurait pour effet de mettre fin au régime tel que prévu au second paragraphe de la clause 20, les prestations seront calculées sur le salaire assuré, et ce, tant que l'invalidité persiste.

- b) Si l'invalidité survient au cours du congé

L'invalidité est présumée ne pas avoir cours. Aucune prestation ne sera versée par l'assureur durant la période de congé. Cependant, à la date prévue du retour, si l'invalidité persiste, le salarié reçoit, tant qu'il y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le salaire assuré selon le choix exprimé par le salarié en vertu de ce qui précède.

Le salarié qui se désiste durant l'année de congé du régime, ne recevra aucune prestation aux fins de l'assurance-salaire, si à la date de son désistement, avaient cours des causes préexistantes à l'invalidité, et ce, jusqu'à la date originalement prévue du retour.

26. Changement de statut ou de régime d'emploi

Dès qu'il y a un changement du statut d'emploi du salarié, la participation au régime de congé sans traitement à traitement différé prend fin et les modalités prévues à la clause 27 s'appliquent.

Lors d'un changement du régime d'emploi du salarié, la participation au régime de congé sans traitement à traitement différé peut être maintenue si l'employeur y consent conformément aux dispositions suivantes :

1. la continuité de la participation au régime est considérée par l'employeur en tenant compte des besoins du service;
2. à la suite du changement du régime d'emploi du salarié, l'employeur a un mois pour rendre sa décision par écrit au salarié. Une réponse négative doit être motivée.

Pendant la durée du congé, le salarié reçoit le pourcentage de son traitement au prorata de sa période de travail (à temps complet et à temps partiel) du régime de congé sans traitement à traitement différé.

27. Bris de contrat

Si le salarié cesse d'être à l'emploi de l'IRSST en raison notamment d'une mise à pied, d'une démission, d'un congédiement, d'une mise à la retraite, ou si le salarié se désiste du régime, le régime prend fin à la date de l'événement et les modalités suivantes s'appliquent :

- a) si la période de congé n'est pas en cours, l'IRSST rembourse au salarié, sans intérêt, la différence entre le salaire qu'il aurait reçu s'il n'avait pas participé au régime et le salaire qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime;
- b) si la période de congé est en cours, l'IRSST rembourse au salarié, sans intérêt, la différence entre les montants déduits du salaire pendant la période de travail en application de la clause 11, moins le montant reçu par le salarié durant la période de congé.

Malgré ce qui précède, si le salarié se désiste du régime alors que le congé est en cours, les modalités prévues à la clause 8 s'appliquent en les adaptant.

28. Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès du salarié pendant la durée du régime, celui-ci prend fin à la date du décès et l'IRSST rembourse sans intérêt aux héritiers ou ayant droits la différence entre le salaire qui aurait été reçu s'il n'avait pas participé au régime et le salaire qu'il a effectivement reçu depuis le début du régime.

- 29.** Les dispositions prévues aux présentes pourront être modifiées advenant des modifications aux lois et aux règlements ainsi qu'au régime collectif d'assurances.

Article 22	<i>Ancienneté</i>
Article 23	<i>Période de probation</i>
Article 24	<i>Mouvement de personnel</i>
Article 25	<i>Affectation temporaire</i>
Article 26	<i>Perfectionnement</i>
Article 27	<i>Licenciement et compensation</i>
Article 28	<i>Contrat d'engagement</i>

CHAPITRE 5 *RÉGIME D'EMPLOI*

Article 22 *Ancienneté*

- 22.01** Pour que le droit d'ancienneté soit invoqué par un salarié, celui-ci doit avoir accumulé une ancienneté d'une durée égale à la période de probation prévue à son groupe d'emploi selon l'article 23. Au terme de cette période, l'ancienneté du salarié est rétroactive à sa date d'embauchage.
- 22.02** Le salarié accumule de l'ancienneté pour chaque journée rémunérée. L'ancienneté se compte en années et en journées. Aux fins de calcul, la durée de la journée de travail d'un salarié est celle prévue à son titre d'emploi; de plus, une année est égale à deux cent soixante (260) jours.
- Le salarié à temps partiel accumule son ancienneté au prorata de ses heures régulières de travail compte tenu de l'horaire de travail prévu à son titre d'emploi.
- 22.03** Le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :
- a) dans le cas d'absence du travail par suite d'une lésion professionnelle;
 - b) dans le cas d'absence du travail pour raison de maladie ou pour un accident autre qu'un accident du travail, pour une période n'excédant pas vingt-quatre (24) mois;
 - c) dans le cas d'un congé de maternité, de congé parental, de paternité, d'adoption; le congé sans traitement et les extensions prévues à l'article des droits parentaux ainsi que ceux prévus à la clause 20.03;
 - 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 activités syndicales pour une période n'excédant pas douze (12) mois;
 - f) dans le cas d'absence du travail pour fins de perfectionnement;
 - g) dans le cas d'un congé sans traitement pour la période de congé, mais sans excéder douze (12) mois ou l'équivalent dans le cas d'un congé à temps partiel;
 - h) dans le cas d'un congé sans traitement à traitement différé;
 - i) dans le cas de congé pour affaires judiciaires au sens des clauses 20.04 et 20.05;
 - j) dans le cas d'un aménagement du temps de travail.
- 22.04** Pour toute autre absence non rémunérée, mais autorisée par l'employeur, le salarié conserve son ancienneté sans toutefois l'accumuler.
- 22.05** Une fois par année, au cours du mois de mai, l'employeur prépare une liste d'ancienneté au 1^{er} mai et la transmet par courrier électronique à tous les salariés. De plus, cette liste est affichée sur les babillards de chaque étage pour une période de trente (30) jours. Cette liste est contestable dans un délai de trente (30) jours à compter de la date de transmission de celle-ci.
- 22.06** Aucune absence autorisée par l'employeur n'interrompt l'emploi.
- 22.07** Le salarié temporaire qui est réembauché dans les six (6) mois de sa cessation d'emploi, conserve l'ancienneté acquise à l'IRSST.

Article 23 *Période de probation*

- 23.01** La durée de la période de probation des salariés réguliers est de trois (3) mois pour le groupe bureau; de six (6) mois pour le groupe technique et d'un (1) an pour le groupe professionnel à l'exception des sous-groupes professionnel chercheur et professionnel chercheur senior dont la

période de probation est de trois (3) ans. La durée de la période de probation pour les sous-groupes professionnel chercheur et professionnel chercheur senior peut cependant être réduite à la discrétion de l'employeur lorsque celui-ci est d'avis que le salarié satisfait aux exigences à l'intérieur d'une période de moins de trois (3) ans. De plus, le salarié en période de probation bénéficie des avantages prévus à la présente convention, sous réserve de la clause 23.03.

Après entente entre l'employeur et le syndicat, la période de probation peut être prolongée.

23.02 L'employeur peut prolonger la période de probation d'un nombre de jours égal au nombre de jours d'absence.

23.03 Le salarié en période de probation peut être remercié de ses services en tout temps durant sa période de probation sans qu'il puisse recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

Si le salarié est remercié de ses services, l'employeur l'informe par écrit des raisons qui motivent sa décision. Le salarié doit recevoir cet avis au moins deux (2) semaines à l'avance dans le cas du personnel bureau, au moins trois (3) semaines à l'avance pour le personnel technique et au moins quatre (4) semaines à l'avance pour le personnel professionnel. Une copie de cet avis est acheminée au syndicat.

23.04 Le salarié temporaire, pour l'obtention du statut de salarié régulier, doit satisfaire à la période de probation égale à celle prévue au groupe d'emplois auquel il appartient. En tenant compte de la clause 23.02, cette période de probation est diminuée d'autant de jours que le salarié a accumulé d'ancienneté à l'Institut, conformément aux dispositions de l'article 22 (Ancienneté).

Article 24 *Mouvement de personnel*

Déplacement

24.01 Lorsque l'employeur estime, pour des motifs rattachés à la production ou aux changements technologiques, qu'il est nécessaire de déplacer un salarié d'un service à un autre, il peut le faire sans passer par la procédure d'affichage pourvu que le ou les déplacements n'entraînent de changement ni de titre d'emploi, ni de salaire.

Si plusieurs salariés d'un même titre d'emploi du groupe bureau sont ainsi déplacés simultanément vers deux (2) ou plusieurs services et qu'ils répondent aux exigences normales des postes dans ces services, l'employeur tient compte des préférences des salariés visés selon leur ancienneté.

Affichage de poste régulier

24.02 Lorsqu'un poste régulier devient vacant, l'employeur peut maintenir, modifier ou abolir le poste. Advenant la modification ou l'abolition, il communique sa décision au syndicat par écrit dans les trente (30) jours de la date à laquelle le poste est devenu vacant.

La modification ou l'abolition d'un poste régulier vacant ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une surcharge de travail pour un (1) ou des salariés.

Tout poste régulier nouvellement créé par l'employeur et tout poste vacant qui n'est pas aboli par l'employeur doivent être affichés aux endroits prévus à cet effet durant une période de dix (10) jours ouvrables. L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

24.03 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

1. le titre d'emploi et le sommaire des attributions caractéristiques;
2. l'échelle de salaire;
3. le service;
4. la période d'affichage;
5. le régime rattaché au poste (temps complet ou temps partiel);
6. les exigences normales du poste (exigences du titre d'emploi, exigences particulières du poste).

- 24.04** Tout salarié intéressé au poste dépose sa candidature au service des ressources humaines au plus tard le jour de l'expiration de la période d'affichage. Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat. L'employeur avise par écrit le salarié dont la candidature n'a pas été retenue.
- 24.05** Pour le personnel du groupe professionnel, le poste est accordé au salarié le plus compétent parmi les salariés qui ont posé leur candidature et qui répondent aux exigences normales du poste. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- 24.06** Pour le personnel des groupes bureau et technique, le poste est accordé au salarié ayant le plus d'ancienneté parmi ceux qui ont posé leur candidature et qui répondent aux exigences normales du poste. Ces exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- 24.07** Dans le cas de grief portant sur les exigences dont l'affichage fait mention, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur.
- 24.08** Dans les vingt (20) jours suivant le choix d'un candidat, l'employeur affiche la nomination pendant cinq (5) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.
- 24.09** Le candidat nommé doit occuper le poste dans les dix (10) jours ouvrables qui suivent sa nomination, à défaut de quoi cette dernière est nulle et l'employeur choisit un autre candidat admissible s'il en est. Sinon, il peut embaucher une personne extérieure. Cette obligation d'occuper le poste dans les dix (10) jours ouvrables ne s'applique pas dans les cas suivants :
- a) lorsque le candidat bénéficie d'un congé autorisé en vertu de la convention collective, dans la mesure où il convient de mettre fin au congé et d'occuper le poste dans les six (6) semaines de sa nomination;
 - b) lorsque le candidat est retenu par l'employeur dans son ancien poste à cause des besoins du service;
 - c) lorsque le candidat bénéficie d'un congé en vertu de l'article 36 ou de la clause 20.03;
 - d) lorsque le candidat est absent en raison d'une lésion professionnelle.
- 24.10** Le candidat nommé a droit à son nouveau salaire à compter du premier (1^{er}) jour de travail dans son nouveau poste ou à compter de la date de sa nomination s'il est retenu par l'employeur dans ses anciennes fonctions à cause des besoins du service.
- 24.11** Le salarié régulier auquel le poste est attribué par suite d'un affichage a droit à une période d'essai d'une durée maximale de quarante-cinq (45) jours de travail pour un poste compris dans les groupes bureau et technique et d'une durée maximale de cent vingt (120) jours de travail pour un poste compris dans le groupe professionnel. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, il est réputé à ce moment-là satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Le salarié régulier qui ne complète pas la période d'essai, volontairement ou par suite d'une décision de l'employeur, est réintégré à son ancien poste sans perte d'aucun droit y afférant.
- Le fardeau de la preuve de l'incapacité du salarié à occuper le poste incombe à l'employeur. Le salarié qui désire retourner volontairement à son ancien poste doit en aviser l'employeur par écrit.
- 24.12** L'obtention d'un poste régulier en vertu des clauses du présent article ne soustrait pas le salarié en période de probation aux dispositions de l'article 23.
- S'il obtient un poste à l'intérieur d'un même groupe d'emplois, la période de probation du salarié demeure la même. Cette période ne peut toutefois être inférieure à quarante-cinq (45) jours de travail.
- S'il obtient un poste appartenant à un groupe d'emplois dont la période de probation prévue à l'article 23 est supérieure, le salarié est assujéti à la période de probation de ce nouveau groupe d'emplois.

- 24.13** L'obtention d'un poste régulier en vertu des clauses du présent article assujettit le salarié temporaire aux dispositions de l'article 23.
- 24.14** Aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une mutation.
- 24.15** Dans le cas d'une promotion, le salarié promu reçoit, au départ dans son nouveau titre d'emploi, ce qui est le plus avantageux, selon le cas :
- a) soit le minimum de son nouveau titre d'emploi;
 - b) soit l'échelon qui accorde une augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de son nouveau titre d'emploi.
- 24.16** Dans le cas de rétrogradation, le salarié se situe dans sa nouvelle échelle de salaire, à l'échelon correspondant à ses années de service à l'Institut.
- 24.17** Dans le cas de promotion, de mutation ou de rétrogradation, le salarié conserve la date prévue de son avancement d'échelon.
- 24.18** Dans le cas de promotion, de mutation et de rétrogradation, le salarié bénéficie, s'il y a lieu, de la reconnaissance de ses années de scolarité pertinente supplémentaire ainsi que de ses années d'expérience pertinente.
- 24.19** Le salarié prévoyant s'absenter peut signifier à l'employeur, avant son départ, son intention de postuler à différents titres d'emploi en complétant un formulaire prévu à cette fin. L'employeur est tenu de considérer cet avis comme une candidature.
- 24.20** Pendant la période d'absence d'un salarié pour maladie, vacances ou absences autorisées, un autre salarié ou le syndicat peut postuler au nom du salarié absent sur preuve d'un mandat à cet effet.
- 24.21** Avant l'introduction d'un changement technologique au sens de la clause 2.15, touchant dix (10) salariés ou plus, les parties conviennent de créer un comité paritaire consultatif composé de trois (3) représentants syndicaux et de trois (3) représentants patronaux. Le mandat de ce comité est de faire des recommandations à l'employeur afin de minimiser l'impact de l'introduction des changements technologiques.

Article 25 *Affectation temporaire*

- 25.01** Lorsqu'un poste est temporairement dépourvu de son titulaire, l'employeur peut décider de le combler de façon provisoire par voie d'affectation temporaire.

La décision de l'employeur de ne pas procéder à une affectation temporaire ne doit pas avoir pour effet d'entraîner une surcharge de travail pour un ou des salariés.

- 25.02** Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque celui-ci est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :
- a) maladie ou accident;
 - b) vacances;
 - c) congé sans solde;
 - d) congés parentaux;
 - e) absence pour activité syndicale;
 - f) période d'affichage;
 - g) congés sociaux;
 - h) congé de perfectionnement;
 - i) période d'essai;
 - j) congé sans traitement à traitement différé;
 - k) lésion professionnelle.

- 25.03** Les affectations d'une durée supérieure à trois (3) mois, faites en vertu du présent article sont affichées et sont obtenues conformément aux clauses 24.05 et 24.06 en les adaptant.

- 25.04 Le salarié ne peut refuser une affectation temporaire d'une durée inférieure ou égale à un (1) mois.
- 25.05 Dans le cas d'une affectation temporaire d'une durée supérieure à un (1) mois et inférieure à trois (3) mois, l'employeur offre l'affectation :
- 1) au salarié du même groupe d'emploi et du même service pour le groupe bureau, et au salarié du même titre d'emploi et du même service pour les groupes technique et professionnel;
 - 2) au salarié du même groupe d'emploi et d'un autre service pour le groupe bureau, et au salarié du même titre d'emploi et d'un autre service pour les groupes technique et professionnel.
- 25.06 Le salarié dont l'affectation temporaire constitue une promotion reçoit pendant la durée de cette affectation, ce qui est le plus avantageux selon le cas :
- a) soit le minimum du titre d'emploi;
 - b) soit l'échelon qui accorde une augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons du titre d'emploi;
 - c) soit, pour l'affectation d'une durée égale ou supérieure à six (6) mois, la reconnaissance des années de scolarité pertinente ainsi que des années d'expérience pertinente.
- 25.07 Pendant l'affectation temporaire d'une durée égale ou supérieure à un an, le salarié bénéficie de l'avancement d'échelon à la date anniversaire de l'affectation temporaire; de même, il bénéficie des dispositions de la clause 30.05.
- 25.08 Au terme d'une affectation, le salarié réintègre son ancien poste sans perte d'aucun droit y afférent.

Article 26 *Perfectionnement*

Activités régies par le comité de perfectionnement

- 26.01 Les parties s'entendent pour maintenir un comité paritaire de perfectionnement. Le comité paritaire est formé de deux (2) membres nommés par le syndicat et de deux (2) membres nommés par l'employeur.
- Ce comité a pour fonction :
- a) de maintenir et gérer la politique de perfectionnement et de la modifier au besoin;
 - b) d'élaborer les programmes de perfectionnement professionnel;
 - c) d'affecter les ressources financières disponibles dans les plus brefs délais.
- À l'intérieur des programmes établis et des disponibilités budgétaires dévolues, le comité étudie, accepte ou refuse les demandes de perfectionnement soumises par les salariés.
- 26.02 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.
- 26.03 Toute demande de perfectionnement de la part des salariés doit être présentée au comité de perfectionnement.
- 26.04 Annuellement, à des fins de perfectionnement, l'employeur alloue un budget de trente-deux mille trois cent soixante-dix-huit (34 425 \$) dollars.

Ce montant est indexé annuellement en fonction de l'indice des prix à la consommation pour le Canada (IPC) pour le mois de décembre.

- 26.05** Le comité dépose à l'employeur, au plus tard le 15 juin de chaque année, le sommaire des sommes utilisées ou qu'il prévoit utiliser pour l'année. Le solde, s'il y a lieu, pourra être utilisé par l'employeur à d'autres fins de perfectionnement.

Activités non régies par le comité de perfectionnement et régies par l'employeur

- 26.06** Lorsqu'une activité de perfectionnement est entreprise à la demande de l'employeur, le salaire et les frais encourus sont entièrement défrayés par celui-ci indépendamment des budgets prévus à la clause 26.04. L'employeur informe le comité lors de la rencontre suivant l'approbation d'une telle activité.
- 26.07** L'employeur établit et administre ses plans et programmes de formation des ressources humaines en cours d'emploi selon ses objectifs, ses priorités et ses besoins. Il considère les demandes exprimées par les salariés pour l'apprentissage d'une fonction donnée.
- 26.08** L'existence du comité de perfectionnement ne remet pas en cause les budgets annuellement attribués par l'employeur aux fins d'assistance à des congrès et réunions.

Article 27 *Licenciement et compensation*

- 27.01** Lors de tout licenciement, l'employeur avise, par écrit, le syndicat et le (s) salarié (s) concerné (s) selon les délais prescrits à la Loi sur les normes du travail (art. 82).

L'employeur ne peut licencier un salarié régulier tant qu'il a à son emploi des salariés temporaires ayant le même titre d'emploi, en autant que les salariés réguliers répondent aux exigences de la catégorie d'emplois comme prévu au plan de classification. De plus, l'employeur licencie le salarié temporaire qui a le moins d'ancienneté parmi les salariés temporaires d'un même titre d'emploi et qui répondent aux exigences normales du poste.

Groupe professionnel

- 27.02** Le salarié régulier du groupe professionnel dont les services ne sont plus requis à temps complet est licencié. Il a droit à une indemnité de départ dont le montant est égal à deux (2) mois de traitement par année de service chez l'employeur, jusqu'à concurrence d'un maximum de douze (12) mois de traitement.

Groupes technique et bureau

- 27.03** Le salarié régulier des groupes technique et bureau dont les services ne sont plus requis à temps complet est licencié, et il a droit à l'indemnité de départ décrite à la clause 27.02.
- 27.04** Malgré la clause 27.03, le salarié régulier qui y est visé peut éviter le licenciement en supplantant un autre salarié du même titre d'emploi, qui a moins d'ancienneté que lui, s'il répond aux exigences telles que prévues au plan de classification.

S'il répond aux exigences telles que prévues au plan de classification de plusieurs postes occupés par des salariés qui ont moins d'ancienneté que lui dans son titre d'emploi, il doit supplanter celui qui a le moins d'ancienneté parmi ces salariés.

- 27.05** Le salarié supplanté dans le cadre de la clause 27.04 est licencié. Le salarié régulier ainsi licencié a droit à l'indemnité de départ décrite à la clause 27.02.
- 27.06** Le salarié régulier à temps partiel dont les services ne sont plus requis est licencié, et il a droit à l'indemnité de départ décrite à la clause 27.02 sous réserve de la clause 27.04.

Article 28 *Contrat d'engagement*

- 28.01** L'engagement du salarié temporaire se fait selon le formulaire apparaissant à l'annexe IV.
- 28.02** Le salarié temporaire peut démissionner en tout temps moyennant un préavis écrit de quinze (15) jours s'il détient un contrat d'une durée inférieure à un (1) an, et de trente (30) jours s'il détient un contrat d'une durée d'au moins un (1) an. Dans les mêmes délais, l'employeur peut mettre fin à un tel contrat. L'employeur transmet au syndicat un avis l'informant de la démission ou de la fin de contrat du salarié.
- 28.03** L'employeur informe, par écrit, le salarié contractuel de sa décision de renouveler ou non son engagement, au moins quinze (15) jours avant l'échéance de son contrat s'il détient un contrat de moins d'un (1) an, et de trente (30) jours avant l'échéance s'il détient un contrat d'au moins un (1) an. L'employeur transmet un avis au syndicat l'informant du non-renouvellement du contrat du salarié.
- 28.04** Dans le cas d'un renouvellement d'engagement, l'employeur indique au salarié contractuel, dans le même avis écrit, la durée et le régime d'emploi proposés. Une copie de cet avis est transmise au syndicat.

- Article 29 *Rémunération*
- Article 30 *Avancement d'échelon*
- Article 31 *Versement du salaire*
- Article 32 *Frais de voyage*

CHAPITRE 6 RÉMUNÉRATION ET AUTRES DISPOSITIONS D'ORDRE MONÉTAIRE

Article 29 Rémunération

29.01 Les taux et les échelles de traitement en vigueur au 1^{er} avril 2013 et au 1^{er} avril 2014 sont ceux qui apparaissent à l'annexe II-B.

29.02 La majoration des taux et des échelles de salaire s'effectue selon les paramètres suivants :

1) Pour la période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2013 est majoré de 1,75 % avec effet au 1^{er} avril 2013.

Le pourcentage prévu à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal³ du Québec selon les données de Statistiques Canada pour les années 2010, 2011 et 2012⁴ et les prévisions de croissance cumulatives (sommées des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4% pour l'année 2012. La majoration ainsi accordée ne peut être supérieure à 2% moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en fonction du PIB.

La majoration prévue au présent alinéa est effectuée sur la paie des employés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistiques Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

2) Pour la période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 31 mars 2014 est majoré de 2 % avec effet au 1^{er} avril 2014.

Le pourcentage prévu à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal du Québec selon les données de Statistiques Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013⁵ et les prévisions de croissance cumulative (sommées des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4% pour l'année 2012 et à 4,3% pour l'année 2013. La majoration ainsi accordée ne peut être supérieure à 3,5% moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en fonction du PIB et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième alinéa de l'article 29.02, par.1.

La majoration prévue au présent alinéa est effectuée sur la paie des employés dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistiques Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

³ Produit intérieur brut en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

⁴ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011.

⁵ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

- 3) Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur au 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015 d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation⁶ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015⁷ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés pour les années du 1^{er} avril 2010 au 1^{er} avril 2014, incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ne peut toutefois être supérieure à 1%.

- 4) Pour les années 2015 et 2016, l'employeur appliquera les majorations qui auront été consenties par le gouvernement du Québec aux employés des secteurs public et parapublic.

⁶ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

⁷ Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

Salariés hors taux ou hors échelle

29.03 Dans ce qui suit, par maximum du traitement d'un titre d'emploi, on désigne, selon ce qui s'applique :

- a) soit le taux unique de traitement associé à ce titre d'emploi;
 - b) soit le maximum de l'échelle des traitements associée à ce titre d'emploi.
- A) À compter du 1^{er} janvier 2009, le salarié dont le taux de traitement, le jour précédant la date de majoration des traitements, est plus élevé que le maximum du traitement de son titre d'emploi, bénéficie, à la date de majoration des traitements, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable au 1^{er} janvier, au maximum du traitement de son titre d'emploi en date du 31 décembre précédent.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé en A) a pour effet de donner au salarié un traitement inférieur au maximum du traitement de son titre d'emploi en date du 1^{er} janvier, ce taux minimum d'augmentation est alors porté au pourcentage nécessaire pour permettre au salarié d'atteindre le maximum du traitement de son titre d'emploi.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation devant s'appliquer au maximum du traitement du titre d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum établi en A) et B), lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de traitement au 31 décembre.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.
- E) Les ajustements salariaux subséquents respecteront les modalités d'application des paragraphes A à D.

Salariés hors échelon

29.04 Le salarié dont le taux de traitement se situe entre deux échelons de l'échelle des traitements de son titre d'emploi voit son taux de traitement majoré de la façon suivante :

- A) À la date de majoration des échelles de traitement, le taux de traitement du salarié est majoré du pourcentage applicable à l'échelon immédiatement inférieur à son taux de traitement.
- B) À la date d'avancement d'échelon du salarié, le taux d'augmentation applicable est le pourcentage d'augmentation nécessaire pour amener le taux de traitement de l'échelon immédiatement inférieur à celui de l'échelon immédiatement supérieur.

Si l'application de A) ou de B) amène le taux de traitement du salarié au-delà du maximum de l'échelle, le taux de traitement du salarié devient ce maximum et la différence lui est versée en montant forfaitaire.

Article 30 *Avancement d'échelon*

- 30.01** L'avancement d'échelon se fait automatiquement, sur une base annuelle, le 1^{er} janvier.
- 30.02** Le salarié qui, lors de l'engagement, ne possède que le minimum requis au plan de classification est nommé au premier échelon de son titre d'emploi.
- 30.03** Le salarié qui possède plus de scolarité que le minimum requis au plan de classification se verra attribuer un échelon de plus par année de scolarité pertinente.
- 30.04** Le salarié qui possède une ou plusieurs années d'expérience pertinente en plus des exigences de base se verra attribuer un échelon de plus par année d'expérience.
- 30.05** En cours d'emploi, un échelon est accordé au salarié qui a complété des études de perfectionnement additionnelles aux exigences du titre d'emploi et pertinentes à l'emploi, sauf pour la période où il aurait été libéré avec solde pour le faire. Une année d'expérience est reconnue pour chaque année d'étude (équivalente à 30 crédits).
- 30.06** Malgré la clause 30.01, dans le cas d'un salarié à temps partiel, dans le cas d'un salarié bénéficiant d'un aménagement du temps de travail ou dans le cas d'un salarié bénéficiant d'un congé sans solde à temps plein ou à temps partiel d'une durée supérieure à vingt (20) jours ouvrables, le passage d'un échelon à l'autre est reporté au prorata du temps travaillé à l'IRSST à la condition que ledit congé n'ait pas été obtenu en vertu des articles de perfectionnement, d'absences pour activités syndicales, d'absences pour services publics et affaires judiciaires, d'accident du travail ou de congés sociaux prévus par la présente convention.

Article 31 *Versement du salaire*

- 31.01** Le versement du salaire de chaque salarié est fait tous les deux (2) jeudis; cependant, si ce jour correspond à un jour férié, le versement se fait le jour ouvrable précédent.
- 31.02** Au moment du versement du salaire, l'employeur remet une note au salarié indiquant tous les détails nécessaires à la conciliation entre les gains bruts et les gains nets.
- 31.03** L'employeur doit remettre au salarié, dans les cinq (5) jours ouvrables de son départ, un état signé des montants dus par l'employeur en salaire et en avantages sociaux. L'employeur doit remettre au salarié les sommes dues à la période de paie suivant la dernière période de travail.
- 31.04** En cas de maladie ou d'accident, le chèque est adressé à la résidence du salarié.
- 31.05** À la demande du salarié, la correction des erreurs supérieures à 25,00 \$ sur le chèque de paie se fait dans les vingt-quatre (24) heures. Dans les autres cas, la correction se fait à la paie suivante.

Remboursement de sommes payées en trop

- 31.06** Avant de réclamer d'un salarié des sommes qui lui ont été versées en trop, l'employeur consulte le salarié sur le mode de remboursement.

S'il n'y a pas d'entente entre l'employeur et le salarié sur le mode de remboursement, l'employeur ne peut retenir, par période de paie, plus de 15,00 \$ par 100,00 \$ de dette initiale. Le montant retenu ne peut excéder quinze pour cent (15 %) du traitement brut.

Article 32 *Frais de voyage*

- 32.01** Tout salarié qui, dans le cadre de ses activités professionnelles, est appelé à se déplacer avec l'autorisation de l'employeur, se voit rembourser ses frais encourus selon les normes établies dans la politique de remboursement des frais de voyage en vigueur chez l'employeur.

- 32.02 S'il survient, pendant la durée de la présente convention collective, des modifications à la politique des frais de voyage du Conseil du trésor, l'employeur ajustera la politique en conformité avec les directives du Conseil du trésor dès qu'il en est informé.
- 32.03 Le syndicat est avisé par écrit, quinze (15) jours à l'avance, de toute révision de la politique.
- 32.04 Si un salarié s'estime lésé par l'application de ces normes par l'employeur, il peut recourir à la procédure de grief et d'arbitrage (art. 10).

- Article 33 *Régime de retraite et régime de retraite progressive*
- Article 34 *Régime collectif d'assurances*
- Article 35 *Congés de maladie*
- Article 36 *Droits parentaux*

CHAPITRE 7 *RÉGIMES COLLECTIFS*

Article 33 *Régime de retraite et régime de retraite progressive*

- 33.01 Les salariés sont régis par les dispositions du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Retraite progressive

- 33.02 Sous réserve des besoins du service, le salarié régulier à temps complet peut se prévaloir d'une retraite progressive. L'entente écrite conclue entre le salarié et l'employeur doit être conforme aux dispositions des lois et des règlements concernant la prise de retraite de façon progressive. L'employeur a un (1) mois pour répondre par écrit à la demande d'un salarié. Une réponse négative doit être motivée.

Cette retraite est caractérisée par le fait qu'un salarié, pendant une période minimale d'un (1) an et maximale de cinq (5) ans précédant immédiatement sa prise de retraite totale et définitive, puisse travailler à temps réduit selon un horaire préétabli et selon les conditions de travail applicables au salarié à temps partiel. La retraite progressive peut comporter un nombre décroissant d'heures travaillées par semaine jusqu'à concurrence d'un minimum de quatorze (14) heures. Aux fins du régime de retraite, il y a pleine reconnaissance de service et d'ancienneté pour la durée de la retraite progressive.

Le coût de cette mesure est partagé en parts égales entre l'employeur et le salarié participant au programme.

Article 34 *Régime collectif d'assurance*

- 34.01 Le syndicat est codétenteur et cosignataire avec l'employeur du contrat d'assurance collective de l'Institut concernant les employés syndiqués. À titre de codétenteur, le syndicat dispose d'un exemplaire du contrat et des avenants régissant le régime collectif d'assurance auquel participent les salariés, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 34.02 Les parties maintiennent un comité paritaire composé de deux (2) représentants nommés par le syndicat et de deux (2) représentants nommés par l'employeur.
- 34.03 Le mandat de ce comité est d'examiner les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et d'assurance-voyage en vigueur au moment de la signature de la convention et de faire des recommandations quant à la nature, aux conditions d'application et aux coûts de ces régimes et, le cas échéant, de régimes additionnels.

Le comité des assurances peut s'adjoindre un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

- 34.04 Aucun changement ayant pour effet de réduire ou de modifier les conditions d'assurance, les garanties offertes, les conditions financières et toute autre considération qui ont une incidence auprès des salariés, ne peut être réalisé sans avoir pris avis dudit comité.
- 34.05 L'employeur assume les coûts de fonctionnement du comité des assurances.
- 34.06 Si les parties conviennent d'un régime collectif d'assurance différent de celui qui est présentement en vigueur, elles procèdent à l'établissement d'un nouveau régime par voie de lettre d'entente.
- 34.07 La répartition employeur/employé des coûts du régime collectif d'assurance se fait conformément à la lettre d'entente sur le régime collectif d'assurance signée le 11 novembre 1993 et modifiée le 24 janvier 2014.

Obligation d'accommodement

- 34.08** Dans le cas où un salarié rétabli est jugé apte à reprendre son poste régulier, mais qu'il existe une restriction médicale temporaire, le salarié pourra être réintégré à son poste ou à un autre poste disponible, moyennant les aménagements temporaires possibles. Si les restrictions médicales sont de nature permanente, l'employeur et le syndicat feront les efforts raisonnables pour mettre en place un accommodement pour permettre au salarié de réintégrer l'emploi.

Article 35 Congés de maladie

Les dispositions des clauses 35.01 à 35.07 inclusivement s'appliquent au salarié régulier et au salarié en période de probation. La clause 35.08 s'applique au salarié temporaire (excluant le salarié surnuméraire) et les clauses 35.09 et 35.10 s'appliquent à tous les salariés.

- 35.01** Les jours de congé de maladie au crédit d'un salarié à la date de la signature de la convention collective demeurent à son crédit.
- 35.02** À l'engagement du salarié, l'Institut lui accorde un crédit de six (6) jours de congé de maladie non monnayables. Ce crédit de six (6) jours non monnayables est accordé sans égard à la date d'entrée en fonction du salarié.
- 35.03** Le 1^{er} juillet de chaque année, l'Institut crédite à tout salarié sept (7) jours de congé de maladie. Les jours ainsi accordés sont monnayables au 30 juin de chaque année, selon le salaire en vigueur à cette date, lorsque non utilisés au cours de l'année.
- 35.04** Pour le salarié bénéficiant d'un congé sans traitement, le nombre de jours crédités est calculé au prorata du temps où il est rémunéré dans l'année de référence se terminant le 30 juin.
- 35.05** Si un salarié devient couvert par le présent article au cours de l'année ou s'il quitte son emploi en cours d'année, le nombre de jours monnayables crédités pour l'année en cours est réduit au prorata du nombre de mois complet de service.

Aux fins d'application de la présente clause, « mois complet de service » signifie un mois au cours duquel le salarié est rémunéré pour la moitié ou plus du nombre de jours de travail prévus à son horaire régulier de travail.

Néanmoins, si un salarié a utilisé une partie ou la totalité des jours de congé de maladie que l'employeur lui a crédités au 1^{er} juillet d'une année, aucune réclamation ne sera effectuée pour ces jours utilisés.

- 35.06** Le salarié peut le 30 juin, en avisant par écrit l'employeur, verser à sa réserve de jours de congé de maladie non monnayables prévue à la clause 35.02, le solde en tout ou en partie de ses jours de congé de maladie monnayables. Cette réserve ne peut toutefois excéder vingt (20) jours.
- 35.07** Dans le cas d'un salarié à temps partiel, le nombre de jours crédités est calculé au prorata de son horaire régulier de travail par rapport à la semaine régulière de travail du salarié à temps complet.
- 35.08** Le salarié temporaire (excluant le salarié temporaire surnuméraire) se voit accorder, au début de chaque contrat d'engagement, un crédit de maladie monnayable non cumulatif de 0,6 jour par mois jusqu'à un maximum de sept (7) jours par année.
- Pour le salarié temporaire qui bénéficie d'un congé sans traitement au cours de son contrat d'engagement, le nombre de jours crédités est calculé au prorata du temps où il est rémunéré pour la durée de son contrat d'engagement.
- 35.09** Malgré les dispositions prévues au contrat d'assurance-groupe, pour chaque période d'absence pour raison de maladie assujettie à l'assurance-salaire, le délai de carence est présumé être de trois (3) jours. Le salarié est rémunéré à son taux de salaire régulier durant le délai de carence et cette rémunération est puisée dans son crédit de congé de maladie prévu aux clauses 35.02 et 35.03 ou à la clause 35.08.

Pour la quatrième (4^e) et la cinquième (5^e) journées ouvrables consécutives d'une période d'absence pour raison de maladie, l'employeur verse le salaire régulier au salarié.

35.10 À la demande de l'employeur, le salarié devra produire un certificat médical après la troisième (3^e) journée d'absence consécutive.

Article 36 *Droits parentaux*

LE PRÉSENT ARTICLE S'APPLIQUE AU SALARIÉ RÉGULIER

SECTION I

Dispositions générales

- 36.01** Les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve du sous-alinéa a) de la clause 36.11 et de la clause 36.11A, les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 36.05 ou le congé pour adoption prévu à la clause 36.22.

- 36.02** 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.
- 36.03** 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.

De même, l'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et développement social (RHDS) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.

- 36.03A** Le traitement hebdomadaire de base⁸ le traitement hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.
- 36.04** 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

- 36.05** La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 36.08 ou 36.08A, doivent être consécutives.

La salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 36.08 ou 36.08A, doivent être consécutives.

⁸ On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la salariée ou du salarié incluant le supplément régulier de traitement pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

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 36.10, 36.11 et 36.11A, selon le cas.

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.

36.06 La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième semaine (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

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

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

36.08 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. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence. La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé depuis plus de quinze (15) jours, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation (cl. 36.08, 1^{er} et 2^e par.)

36.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, qui justifierait une absence de la salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 à 79.12 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 de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8 à 79.12.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 36.28.

36.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 36.08 ou 36.08A, 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 qu'il reste à courir en vertu des clauses 36.10, 36.11 ou 36.11A, selon le cas.

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

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

- 36.10** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service⁹ 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 de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 %¹⁰ de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité 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.

- 36.10A** L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au traitement gagné auprès d'un autre employeur.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et traitement ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du traitement de base versé par l'employeur.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parental, mais admissible au Régime d'assurance emploi

- 36.11** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹¹ et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ¹² de son traitement hebdomadaire de base¹³;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a) une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité;

Cette indemnité se calcule à partir des prestations d'assurance emploi 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 du Régime d'assurance emploi.

De plus, si RHDCC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDCC, l'indemnité prévue au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

La clause 36.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

⁹ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

¹⁰ 93 % : Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération de cotisation aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, ce qui équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

¹¹ La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

¹² 93 % : Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération de cotisation aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, ce qui équivaut en moyenne à 7 % de son traitement.

¹³ On entend par « traitement hebdomadaire de base » le traitement régulier de la salariée incluant le supplément régulier de traitement pour une semaine de travail régulièrement majorée ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi

- 36.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 36.10 et 36.11.

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

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

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

- 36.12 Dans les cas prévus par les clauses 36.10, 36.11 et 36.11A :

- 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 intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDCC au moyen d'un relevé officiel.
- c) L'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 36.10, 36.11 et 36.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence à l'IRSST.
- d) Le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement hebdomadaire de base 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 traitement régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période, pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 36.19 ne reçoit aucune indemnité de la CSST, les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son traitement hebdomadaire de base moyen.

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 traitement, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 36.04.

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

- assurance-vie;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

36.14 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 dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

36.15 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 bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou 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 solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 36.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 36.28.

36.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 36.05. 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 son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

36.17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit 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 d'avis de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 36.30.

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

36.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, 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

Affectation provisoire et congé spécial

36.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi dans les cas suivants :

- a) 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;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement à un 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 à son poste.

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 semaine précédant la date prévue de l'accouchement et, pour la salariée qui allaite, à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

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 CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, la salariée doit rembourser à l'employeur les sommes payées en trop à titre d'avance sur l'indemnité, tel que prévu à la clause 31.06.

Toutefois, lorsque la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST 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 CSST 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 droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée de travail à l'écran cathodique et de l'affecter à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

36.19A La 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 de l'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 de l'accouchement.
- c) Pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

36.20 Dans le cas des visites visées à la clause 36.19A au sous-alinéa c), la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de traitement jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 36.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 36.18 de la SECTION II. La salariée visée à la clause 36.19A aux sous-alinéas a), b) et c) peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas de l'alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

SECTION IV

Autres congés parentaux

Congé de paternité

36.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenant 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 suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

36.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 36.21B et 36.21C, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

36.21B Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

36.21C Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du salarié en application de l'article 79.1 ou 79.8 à 79.12.

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

semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 1 ou 79.8 à 79.12

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 36.28.

- 36.21D** Le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 36.28.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

- 36.22** La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des clauses 36.22A et 36.22B, doivent être consécutives.

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 commencer au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

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.

- 36.22A** Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

- 36.22B** Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence de la personne salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8 à 79.12.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et elle ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 36.28.

- 36.22C** Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en application de la clause 36.22A ou 36.22B, 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 qu'il reste à courir en vertu de la clause 36.22.

- 36.22D** La personne salariée qui a fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé d'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 d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 36.28.

- 36.23** Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 36.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Le deuxième (2^e) alinéa de la clause 36.10 ou le deuxième (2^e) sous-alinéa de l'alinéa b) de la clause 36.11, selon le cas, et la clause 36.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

- 36.24** La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit pendant le congé pour adoption prévu à la clause 36.22, une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base.

- 36.24A** La personne salariée qui adopte 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 avec maintien du traitement.

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

- 36.24B** Les sous-alinéas a), b) et d) de la clause 36.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 36.23 ou 36.24 en faisant les adaptations nécessaires.

- 36.25** 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 du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du 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.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans traitement prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions de la clause 36.22 s'appliquent.

Durant le congé sans traitement, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 36.28.

- 36.26** Si, à la suite d'un congé pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 36.23 ou 36.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans traitement conformément à la clause 36.25 et elle rembourse cette indemnité conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement des sommes payées en trop prévues à la clause 31.06.

Congé sans traitement et congé partiel sans traitement

- 36.27** a) La personne salariée a droit à l'un des congés suivants :

- 1) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 36.05;
- 2) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 36.21;
- 3) un congé sans traitement d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 36.22.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans traitement a droit à un congé partiel sans traitement établi sur une période maximale de deux (2) ans.

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

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans traitement ou partiel sans traitement en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1^{re}) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans traitement. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 ½).

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans traitement ou de son congé partiel sans traitement peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans traitement ou d'un congé partiel sans traitement en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée de l'Institut, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption, sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

36.28 Au cours du congé sans traitement prévu aux clauses 36.21C, 36.21D et 36.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans traitement, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans traitement ou partiel sans traitement.

Pendant la durée d'un des congés prévus à la clause 36.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

36.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans traitement ou son congé partiel sans traitement, pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

À l'expiration de son congé sans traitement ou partiel sans traitement, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Congé pour responsabilités parentales

36.29B Sur demande faite deux (2) semaines à l'avance et sur présentation d'une pièce justificative, l'employeur accorde un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectif, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite sa présence. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux clauses 36.28, 36.30 et 36.30B.

36.29C La personne salariée peut s'absenter de son travail, jusqu'à concurrence de dix (10) jours 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 son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la personne salariée ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Dispositions diverses

36.30 Les congés visés à la clause 36.22, au premier (1^{er}) alinéa de la clause 36.25, à la clause 36.27 1), 2) et 3) et à la clause 36.29B sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans traitement est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans traitement ou du congé partiel sans traitement, la demande doit préciser la date du retour.

La demande de congé partiel sans traitement doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans solde à temps partiel.

36.30A L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 36.30.

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.

36.30B La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir, quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration du congé sans traitement, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue, doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans traitement excédant cinquante-deux (52) semaines, un tel avis est d'au moins trente (30) jours.

- 36.30C** La personne salariée, qui prend le congé de paternité prévu à la clause 36.21 ou le congé pour adoption prévu par la clause 36.22 ou à la clause 36.24A, bénéficie des avantages prévus à la clause 36.13, en autant qu'il ou qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 36.18 de la SECTION II.
- 36.30D** Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.
- 36.31** Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance-emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

APPENDICE I

L'IRSST s'engage à garantir qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties des indemnités payables par l'employeur en vertu de la SECTION II, indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature, mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire d'assurance-emploi.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants :

- i) si RHDCC avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires d'assurance-emploi;
- ii) si, par la suite, RHDCC modifiait ses exigences en cours de convention collective.

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

Article 37 *Hygiène, santé et sécurité du travail*

Article 38 *Lésions professionnelles*

Article 37 *Hygiène, santé et sécurité du travail*

- 37.01** L'Institut et le syndicat estiment que des conditions de travail sûres, en matière de santé et de sécurité du travail, favorisent aussi bien les salariés que l'employeur.

Dans le but de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, les salariés coopèrent avec l'Institut dans l'établissement des mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique des salariés.

- 37.02** L'Institut reconnaît et maintient l'existence du comité de santé et de sécurité en fonction à l'IRSST. Ce comité est composé de :

- trois (3) représentants du syndicat et de
- trois (3) représentants de l'employeur.

Les représentants du syndicat sont élus en assemblée générale, les représentants patronaux sont désignés par l'employeur.

Le comité se réunit une (1) fois par mois ou à la demande de l'une des parties et il établit ses propres règles et procédures en conformité avec la loi.

Lors de rencontres conjointes, les salariés présents sont libérés sans perte de traitement.

- 37.03** Le comité conjoint de santé et de sécurité veille à la formulation de recommandations auprès de l'employeur dans le but de maintenir un climat de travail sécuritaire au sein de l'Institut. Plus spécifiquement, ce comité a pour mandat :

- d'élaborer un programme de prévention et de veiller au respect de celui-ci;
- d'identifier des moyens et des équipements de protection individuelle;
- d'établir les programmes de formation et d'information en matière de santé et de sécurité.

L'employeur libère, sans perte de traitement, les représentants à la prévention dans l'exercice de leur fonction.

- 37.04** L'employeur fournit aux salariés tous les moyens et les équipements de protection individuelle identifiés comme nécessaires et choisis par le comité de santé et de sécurité.

- 37.05** L'employeur met à la disposition des salariés des trousseaux adéquates de premiers soins à des endroits facilement accessibles en tout temps.

L'employeur fournit gratuitement aux salariés tout uniforme dont il exige le port ainsi que tout vêtement spécial exigé par les règlements et les normes promulgués, applicables à l'Institut en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Les uniformes ou vêtements spéciaux fournis par l'Institut demeurent sa propriété et leur remplacement ne peut être fait que sur la remise du vieil uniforme ou vêtement, sauf en cas de force majeure. Il appartient à l'Institut de décider si un uniforme ou vêtement doit être remplacé.

- 37.06** Advenant le cas d'un accident ou d'une maladie survenus sur les lieux du travail, l'Institut s'engage à assurer les premiers soins au meilleur de sa capacité, durant les heures de travail, et à faire transporter, si nécessaire, à ses frais, le salarié à un centre hospitalier.

- 37.07** Tout salarié exposé à des agresseurs dans l'exercice de ses fonctions peut se prévaloir d'un examen médical périodique ou ponctuel aux frais de l'employeur. L'examen médical doit avoir un caractère de surveillance spécifique. La liste des médecins pouvant faire l'objet d'une consultation est déterminée par le comité paritaire de santé et de sécurité du travail. Les résultats des examens sont transmis au salarié.

Article 38 Lésions professionnelles

38.01 Dans le cas d'une incapacité donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles, le salarié admissible à ces indemnités reçoit pendant la période où il lui est versé une indemnité de remplacement de revenu, un montant égal à la différence entre l'indemnité de remplacement de revenu prévu par la loi et le traitement net qu'il retirerait normalement de son emploi pendant cette période. Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est ramené à un brut imposable et ne doit pas avoir pour effet d'augmenter le traitement net auquel le salarié aurait droit durant cette période.

Ce montant complémentaire à l'indemnité de remplacement du revenu est versé pour une période n'excédant pas les deux (2) premières années de son incapacité à exercer un emploi ou jusqu'à l'échéance de son contrat, si cette éventualité arrive avant. Après cette période, le salarié est assujéti aux dispositions de la Loi.

Le salarié bénéficiant de l'indemnité de remplacement du revenu prévue à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles est réputé invalide et assujéti à l'assurance-salaire.

38.02 Le salarié régulier, victime d'une lésion professionnelle, qui ne peut accomplir les tâches prévues par son emploi à cause d'incapacité partielle, et qui devient capable d'exercer un emploi convenable, a droit d'occuper le premier emploi convenable qui devient disponible, à la condition de répondre aux exigences du poste. Il doit cependant exercer ce droit dans les deux (2) ans suivant le début de sa période d'absence continue en raison de sa lésion professionnelle. Il ne subit, de ce fait, aucune diminution du traitement qu'il avait au début de sa période d'absence.

38.03 De plus, un salarié qui est ainsi assigné à un autre emploi bénéficie, s'il y a lieu, d'une augmentation salariale selon les dispositions prévues aux clauses 29.03 et 29.04.

CHAPITRE 9

DURÉE DE LA CONVENTION

Article 39 *Publication de la convention*

Article 40 *Durée de la convention*

CHAPITRE 9 *DURÉE DE LA CONVENTION*

Article 39 *Publication de la convention*

39.01 Dans les soixante (60) jours du dépôt au ministère du Travail du gouvernement du Québec du texte conforme de la convention collective, l'employeur rendra disponible sur support électronique le texte de la convention collective et remettra cinquante (50) copies papier au syndicat.

Les délais relatifs aux griefs sont suspendus jusqu'à ce que l'employeur ait déposé au syndicat le nombre nécessaire de conventions collectives.

Article 40 *Durée de la convention*

40.01 La présente convention entre en vigueur à la date de sa signature et le demeure jusqu'au 24 janvier 2017.

40.02 La convention n'a pas d'effet rétroactif, sauf pour les dispositions salariales des salariés en poste à la signature de la convention.

Malgré ce qui précède, la rétroactivité sera versée à tous les salariés qui ont quitté avant la date de signature de la convention collective.

40.03 Sous réserve du Code du travail, la présente 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 collective.

40.04 Toute annexe à la convention collective ainsi que toute lettre d'entente font partie intégrante de la convention.

ANNEXE I

LISTE D'ASSIGNATION ET INTÉGRATION AU 24 JANVIER 2014

L'employeur transmettra au syndicat une liste mise à jour une fois par année, ainsi qu'au besoin.

GROUPE BUREAU

Titre d'emploi	Nom	Service	Échelon
Préposé à l'aménagement et à l'expédition		Ressources financières et ressources matérielles	7
Commis-secrétaire		Direction de la recherche et de l'expertise	9
Magasinier		Ressources financières et ressources matérielles	7
Préposé à la comptabilité		Ressources financières et ressources matérielles	7
Préposé au service à la clientèle		Direction des laboratoires	7
Secrétaire		Direction des communications et de la valorisation de la recherche	5
		Ressources financières et ressources matérielles	5
		Direction de la recherche et de l'expertise	5
		Direction scientifique	5
Secrétaire administrative		Direction des laboratoires	5
Secrétaire de direction		Direction de la recherche et de l'expertise	5

GROUPE TECHNIQUE

Titre d'emploi	Nom	Service	Échelon
Auxiliaire de laboratoire		Direction des laboratoires	8
		Direction des laboratoires	7
Bibliotechnicien		Direction de la recherche et de l'expertise	15
Technicien en administration		Ressources financières et ressources matérielles	15
Technicien en arts graphiques		Direction des communications et de la valorisation de la recherche	15
Acheteur		Ressources financières et ressources matérielles	15
Technicien en électronique		Direction des laboratoires	15
Technicien en physique		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
Technicien en mécanique		Prévention des risques mécaniques et physiques	15
		Prévention des risques mécaniques et physiques	15

Technicien en informatique		Ressources informatiques	12
		Ressources informatiques	15
Technicien en multimédia et en édition électronique		Direction des communications et de la valorisation de la recherche	8
Technicien en recherche sociale			
Technicien en ventilation		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
Technicien de laboratoire		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	7
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	13
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	14
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	14
		Direction des laboratoires	15
		Direction des laboratoires	15

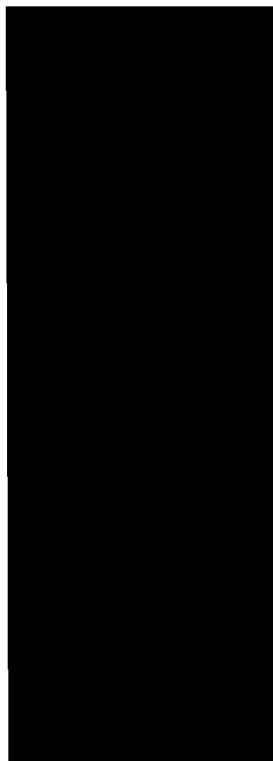
**GROUPE
PROFESSIONNEL**

**1. PROFESSIONNEL DE
SOUTIEN**

Titre d'emploi	Nom	Service	Échelon
Assistant de recherche		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	5
		Prévention des risques mécaniques et physiques	8
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	4
		Prévention des risques mécaniques et physiques	7
		Direction des laboratoires	4
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	12
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	4
Attaché d'administration		Direction de la recherche et de l'expertise	13
Bibliothécaire		Direction de la recherche et de l'expertise	15
Conseiller en communications		Direction des communications et de la valorisation de la recherche	15
		Direction des communications et de la valorisation de la recherche	13
Conseiller en système d'information		Direction des laboratoires	12
Coordonnateur soutien au transfert des connaissances		Direction des communications et de la valorisation de la recherche	15
Webmestre		Direction des communications et de la valorisation de la recherche	11

**2. PROFESSIONNEL
SCIENTIFIQUE**

Titre d'emploi	Nom	Service	Échelon
Analyste en informatique		Ressources informatiques	18
		Ressources informatiques	18
		Ressources informatiques	11
Professionnel scientifique		Direction de la recherche et de l'expertise	18
		Direction des laboratoires	18
		Direction des laboratoires	18
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	18
		Direction des laboratoires	17
		Direction scientifique	10
		Prévention des risques mécaniques et physiques	18
		Direction des laboratoires	18
		Direction scientifique	11
		Direction scientifique	8
		Direction des laboratoires	10
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	18
		Direction scientifique	15
		Prévention des risques chimiques et biologiques	18
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	18
Direction des communications et de la valorisation de la recherche	18		
Direction scientifique	18		
Direction des laboratoires	3		



Prévention des risques chimiques et biologiques	18
Direction scientifique	18
Direction des communications et de la valorisation de la recherche	18
Direction des laboratoires	13
Prévention des risques mécaniques et physiques	18
Prévention des problématiques de SST et réadaptation	13
Direction scientifique	9
Direction des laboratoires	14
Prévention des problématiques de SST et réadaptation	6
Direction des laboratoires	5
Prévention des problématiques de SST et réadaptation	18
Direction des laboratoires	3
Direction scientifique	9
Direction des communications et de la valorisation de la recherche	18
Direction scientifique	10
Direction scientifique	14
Prévention des risques chimiques et biologiques	18
Prévention des risques chimiques et biologiques	15
Direction des communications et de la valorisation de la recherche	18
Direction de la recherche et de l'expertise	18
Direction de la recherche et de l'expertise	18
Prévention des problématiques de SST et réadaptation	18
Direction scientifique	18

**2. PROFESSIONNEL
CHERCHEUR**

Titre d'emploi	Nom	Service	Échelon
Chercheur		Prévention des risques chimiques et biologiques	17
		Prévention des risques mécaniques et physiques	20
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	13
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	20
		Prévention des risques chimiques et biologiques	20
		Prévention des risques mécaniques et physiques	9
		Prévention des risques mécaniques et physiques	20
		Prévention des risques chimiques et biologiques	25
		Prévention des risques mécaniques et physiques	20
		Prévention des risques chimiques et biologiques	24
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	20
		Prévention des risques chimiques et biologiques	19
		Prévention des risques mécaniques et physiques	17
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	15
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	15
		Prévention des risques mécaniques et physiques	23
		Prévention des risques chimiques et biologiques	25
		Prévention des problématiques de SST et réadaptation	25
		Direction scientifique	25
		Chercheur senior	
Direction scientifique	24		

4. AUTRES

Titre d'emploi	Nom	Service	Échelon
Stagiaire au 1er cycle en génie	[REDACTED]	Prévention des risques mécaniques et physiques	1
Stagiaire technique			

L'entente particulière concernant [REDACTED] est reconduite pour la durée de la convention collective.

ANNEXE II A

SOMMAIRES DES ATTRIBUTIONS

GROUPE BUREAU

Titre : *Préposé à l'aménagement et à l'expédition*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le préposé aux travaux généraux effectue des travaux de manutention et d'installation de mobilier et d'autre matériel; d'expédition de colis; d'aménagement de salle; de messagerie interne et externe et autres travaux de nature simple à caractère routinier. Peut effectuer des travaux généraux d'entretien et de réparation mineure.

Titre : *Secrétaire*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, transcrit des textes à partir de notes sténographiées, d'enregistrements sur ruban ou de manuscrits, en utilisant une machine à écrire ou un système informatisé de traitement de textes; rédige la correspondance de routine; effectue certaines tâches administratives; fournit les informations appropriées. Ouvre, trie et distribue le courrier; tient à jour le classement. Peut assister aux réunions et dresser les procès-verbaux.

Titre : *Commis-secrétaire*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, exerce des fonctions telles que : la cueillette, la vérification, la préparation, le traitement, le classement, la transmission des différents documents, demandes ou données reliés à son domaine d'activités. Transcrit des textes en utilisant une machine à écrire ou un système informatisé de traitement de textes; rédige la correspondance de routine; effectue certaines tâches administratives; fournit les informations appropriées; ouvre, trie et distribue le courrier; tient à jour le classement.

Titre : *Préposé au service à la clientèle*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le préposé service aux clients exécute des travaux généraux de bureau tels que : la cueillette, la vérification, la préparation, le traitement, le classement et la transmission des différents documents, demandes ou données reliés à son domaine d'activités. Il assure la réception (l'accueil) des clients, gère les demandes de matériel et effectue la facturation. Il opère un système informatisé de traitement de données.

Titre : *Magasinier*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le magasinier assume le maintien d'un inventaire suffisant, la réception, la vérification, la classification, l'emmagasinage et la distribution des marchandises aux différents services de l'Institut. Dans les limites de ses attributions, rencontre à l'occasion les représentants des fournisseurs réguliers de l'organisme.

Titre : *Préposé à la comptabilité*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, exécute des travaux d'écritures ou d'autres travaux reliés à la comptabilité. Chargé de la tenue de livre, le préposé à la comptabilité passe des écritures comptables; prépare les relevés de compte; perçoit des sommes

d'argent dues; prépare et vérifie la paie; vérifie et prépare les pièces justificatives comptables relatives aux paiements tout en s'assurant de leur exactitude et de leur authenticité; codifie les revenus et les dépenses et leur donne un code d'imputation selon leur nature; s'assure du suivi des procédures et des normes de contrôle en place et effectue tous les autres travaux de bureau reliés au contrôle et à la préparation des états financiers.

Titre : *Secrétaire de direction*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, remplit ses fonctions auprès du directeur général ou des cadres supérieurs placés sous l'autorité immédiate du directeur général. Effectue diverses tâches administratives pour son supérieur immédiat et assure la bonne marche du bureau durant son absence. Fournit elle-même réponse à certaines questions de sa compétence et prépare la synthèse des problèmes et questions complexes. Transcrit des textes à partir de notes sténographiques, d'enregistrements sur ruban ou de documents, en utilisant une machine à écrire ou un système informatisé de traitement de textes; rédige la correspondance de routine; ouvre, trie et distribue le courrier; tient à jour le classement. Peut assister aux réunions et dresser les procès-verbaux.

Titre : *Secrétaire administrative*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, assiste celui-ci dans ses fonctions administratives. À cette fin, remplit des fonctions de coordination et de supervision du travail effectué par d'autres salariés de bureau ou de secrétariat. Fournit elle-même réponse à certaines questions de sa compétence et prépare la synthèse des problèmes et questions complexes. Transcrit des textes à partir de notes sténographiées, d'enregistrements sur ruban ou de documents, en utilisant une machine à écrire ou un système informatisé de traitement de textes; rédige de la correspondance de routine; ouvre, trie et distribue le courrier; tient à jour le classement. Peut assister aux réunions et dresser les procès-verbaux.

GROUPE TECHNIQUE

Titre : *Auxiliaire de laboratoire*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, l'auxiliaire de laboratoire accomplit en laboratoire des travaux simples. Ces travaux se situent au plan de l'entretien et de la préparation du matériel de laboratoire et d'échantillonnage nécessaire aux analyses ainsi que de l'application des procédés usuels tels l'étiquetage, le classement de matériel, le montage de cassettes.

Titre : *Acheteur*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, l'acheteur assume les tâches à caractère technique reliées à l'achat de marchandises requises par l'Institut, selon les modalités déterminées. Tient à jour les listes de prix et les catalogues et identifie les sources possibles d'approvisionnement. Analyse les réquisitions d'achat, procède par écrit ou verbalement à des demandes de prix ou à des appels d'offre, selon le cas. S'assure que les soumissions répondent aux exigences et détermine celle qui est la plus avantageuse. Voit à obtenir les informations nécessaires auprès des usagers et des fournisseurs et agit à titre d'intermédiaire auprès de ceux-ci.

Titre : *Bibliotechnicien*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le bibliotechnicien effectue des travaux de nature technique reliés à l'acquisition, au catalogage et à la classification, à la recherche bibliographique, au prêt de documents à l'utilisateur et entre bibliothèques. Conseille les usagers, évalue les documents conservés, assure leur entretien et leur réparation.

Titre : *Technicien en administration*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le technicien en administration effectue des travaux de nature technique reliés à la gestion financière, notamment dans les domaines suivants : contrôle budgétaire, comptabilité, rapports mensuels et/ou annuels et les états financiers, paie, perception des revenus, gestion de l'encaisse, analyse de comptes de dépenses, de revenus et de bilan. Le technicien en administration effectue des travaux de nature technique reliés à l'organisation du travail et à la planification de l'exécution de travaux complexes à caractère administratif en faisant la cueillette et l'analyse des données. Voit à prévoir et à assurer les services fonctionnels nécessaires à la bonne marche des opérations d'un secteur d'activités. Assiste le personnel du groupe professionnel.

Titre : *Technicien en arts graphiques*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le technicien en arts graphiques effectue des travaux de nature technique reliés à la conception, à la réalisation et à la production des travaux graphiques ou audiovisuels. Corrige les épreuves, évalue et contrôle les travaux d'impression donnés à contrat.

Titre : *Technicien en électronique*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le technicien en électronique doit assurer le montage, l'entretien, la réparation, l'étalonnage et/ou la modification des équipements électroniques (instruments de laboratoire ou appareils utilisés pour la recherche). Il conçoit et fait différents montages ou instruments en adaptant les appareils électroniques sur des éléments mécaniques. Il effectue l'interface entre les micro-ordinateurs et les instruments de laboratoire.

Titre : *Technicien de laboratoire*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le technicien de laboratoire assume la responsabilité de l'aspect technique des travaux de laboratoire nécessaires à la réalisation des analyses chimiques, physiques ou biologiques sur des matières organiques et/ou inorganiques; effectue les tests, les essais et les analyses; fait la mise au point d'équipements de laboratoire; consigne les résultats de ses observations sous forme de rapport. Peut participer à différents travaux de recherche appliquée.

Titre : *Technicien en physique*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le technicien en physique effectue des travaux techniques reliés principalement à l'étalonnage, la réparation et l'évaluation des instruments de mesure des agresseurs physiques. Évalue les nouveaux instruments de mesure; rédige des rapports et des procédures de méthodes d'étalonnage; contrôle les entrées et les sorties des instruments de mesure. Peut participer à différents travaux de recherche appliquée.

Titre : *Technicien en mécanique*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le technicien en mécanique effectue différents travaux techniques reliés à la fabrication, au montage, à la modification, à l'entretien et à la réparation mécanique des équipements; assure le support technique auprès du personnel scientifique et technique pour la réalisation des projets; fabrique ou fait fabriquer à l'extérieur des pièces d'équipement et des montages à l'aide de tour, fraiseuse, scie, perceuse, plieuse, etc.; assure la gestion et le bon fonctionnement de l'outillage et de l'appareillage mis à sa disposition; met à jour la documentation sur des matières premières pouvant être utilisées pour des travaux en atelier.

Titre : *Technicien en informatique*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le technicien en informatique effectue divers travaux de nature technique reliés à l'élaboration de programmes destinés au traitement des données par ordinateur; participe à l'analyse détaillée des spécifications du système; conseille sur l'utilisation du système d'exploitation et participe à la recherche de causes du mauvais fonctionnement du système.

Titre : *Technicien en ventilation*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le technicien en ventilation effectue des travaux de nature technique reliés à des études portant sur l'évaluation ou la conception de système de ventilation; effectue des relevés des caractéristiques des systèmes et des mesures des paramètres de fonctionnement. Réalise des essais en laboratoire et rédige les rapports; effectue l'entretien et la calibration des instruments de mesure.

Titre : *Technicien en multimédia et en édition électronique*

Sommaire : Le titulaire du poste en multimédia et édition électronique accomplit un ensemble de tâches reliées à la bureautique, à l'infographie, à la production et à la conception de divers types de documents électroniques ou hypermédias. Il crée ou intègre des contenus textes, audio et vidéo, des images, des animations à des documents destinés à l'impression ou à la diffusion. Il conceptualise, réalise et diffuse de l'information auprès de la clientèle interne et externe par le langage des médias de communication

appropriés. Il participe au développement des projets de production audiovisuelle et télévisuelle lors de congrès, colloque. Il agit à titre de caméraman, monteur et preneur de son. Il manipule, transporte, classe et inventorie les équipements et le matériel qu'il utilise.

GROUPE PROFESSIONNEL

Titre : *Attaché d'administration*

Sommaire : Sous l'autorité du supérieur immédiat, l'attaché d'administration est appelé à participer à l'élaboration de nouvelles politiques ou de nouveaux programmes et assure l'application des programmes et des processus de l'administration courante, notamment dans une partie ou dans l'ensemble des activités suivantes : programme et contrôle budgétaire; gestion et suivi de dossiers et de projets; surveillance et coordination du travail du personnel de bureau. Voit à la bonne marche des opérations courantes, à la préparation de contrats et de différentes statistiques. Son travail peut également porter sur la tenue de procès-verbaux, l'étude de dossiers, la cueillette d'informations nécessaires à la préparation de réponses officielles ainsi que sur la rédaction de rapports et d'enquêtes.

Titre : *Bibliothécaire*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le bibliothécaire analyse les besoins des usagers et utilise les méthodes de bibliothéconomie en vue de sélectionner, de conserver, de classer, d'organiser et de consulter les documents. Développe la collection; voit au catalogage, à la classification et à l'indexation des documents; organise et contrôle l'inventaire; assure l'accessibilité à la documentation; conseille les usagers et effectue les recherches bibliographiques requises par ceux-ci.

Titre : *Conseiller en communication*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, l'agent d'information participe à l'élaboration et réalise les politiques et les programmes d'information et de publicité de l'Institut à l'endroit de ses clientèles. Évalue les besoins des clientèles; propose des stratégies de communication; conçoit, réalise, produit, corrige ou supervise la production des différents véhicules de communication écrits ou audiovisuels; organise différentes manifestations telles les colloques, conférences. Évalue l'atteinte des objectifs de communication.

Titre : *Assistant de recherche*

Sommaire : L'assistant de recherche assiste le chercheur sur l'avancement des différents projets. Il planifie la mise en place et administre des outils ou systèmes de cueillette de données sur le terrain selon les méthodes scientifiques connues. Il réalise des recherches et veilles documentaires et peut contribuer à la rédaction des devis, des protocoles, revue de littérature en effectuant des tâches planifiées. Il rend compte aux chercheurs de l'avancement des travaux en fournissant les documents appropriés. Il peut participer à la rédaction d'articles scientifiques ainsi qu'à la présentation des résultats. Il assure un soutien aux différents projets des chercheurs des différents champs.

Titre : *Conseiller en système d'information*

Sommaire : Le conseiller en système d'information participe à l'élaboration de nouveaux procédés du système d'information du laboratoire. Il assure l'application des programmes et des processus courants tels que les demandes de clients et assure le suivi auprès du service à la clientèle. Il maintient à jour les différentes bases de données nécessaires aux opérations du laboratoire et assure un lien de communication entre les opérations du système de gestion

du laboratoire et l'équipe informatique. Il collabore, teste, documente les améliorations aux programmes ou modules reliés aux systèmes informatiques des laboratoires. Il fournit une assistance technique aux usagers. Il assiste le responsable de projet dans la réalisation et l'implantation des projets en lien avec le système d'information. Il veille à ce que le système d'information réponde aux besoins de la clientèle et soit conforme aux normes du laboratoire. Il assure la représentation de son secteur auprès des développeurs. Il élabore les essais et les tests, il détecte et documente les anomalies, vérifie la conformité avec les résultats attendus et recommande les correctifs. Il collabore à l'amélioration du processus du système d'information du laboratoire. Il produit les guides d'utilisation et de matériel de formation destinés aux usagers.

Titre : *Coordonnateur soutien au transfert des connaissances*

Sommaire : Le titulaire du poste est responsable de soutenir le développement et la mise en œuvre de stratégies de transfert et de valorisation de la recherche. Il collabore à l'élaboration, la planification et l'organisation des activités de diffusion (colloques, séminaires virtuels, etc.) s'adressant aux publics cibles. Il soutient la mise en place et le maintien de communautés d'échanges (forums, réseaux) et collabore avec la direction des communications, responsable de la conception et de l'encadrement des sites web. Il assure la coordination et le suivi des mandats confiés aux ressources professionnelles. Il effectue la collecte d'indicateurs d'activités de transfert et de valorisation et collabore à la préparation de tableaux de bord et de bilans relatifs à l'utilisation des outils et à la tenue d'événements. Il assure une veille relative aux plus récents développements des systèmes de communication et d'information pour le transfert des connaissances. Il assure une liaison fonctionnelle lors de la production et la diffusion des produits et l'organisation d'événements.

Titre : *Webmestre*

Sommaire : Le titulaire du poste est responsable de l'évolution et de l'alimentation des sites Web de l'Institut. Il coordonne l'élaboration et la mise en œuvre de la stratégie Web de l'Institut. Le webmestre répond aux besoins des clients internes, il rédige, renouvelle les contenus tout en décentralisant certaines mises à jour, crée des pages Web, intègre des contenus sous divers formats et gère la structure des sites à l'aide d'un système de gestion des contenus. Il détermine l'ergonomie des sites, les normes de présentation, veille à la promotion, à l'indexation et au référencement. Il participe au développement d'applications Web, en étroite collaboration avec un développeur Web et assure la coordination et le suivi de mandats confiés aux ressources externes. Il tient et analyse les statistiques de fréquentation. Il effectue une veille technologique et propose des avenues créatrices pour une optimisation du développement des sites. Il conseille et soutient le personnel de l'organisation dans la réalisation des mandats relevant de son service.

Titre : *Analyste en informatique*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, l'analyste en informatique étudie des problèmes d'ordre scientifique, de gestion ou d'administration dans le but d'élaborer un plan de solution éventuellement traité par ordinateur. Applique les techniques de l'informatique; conçoit, développe et programme des systèmes informatiques; recueille, ordonne, évalue et analyse les données d'un problème; étudie et adapte, s'il y a lieu, des systèmes informatisés existants; prépare les jeux d'essais et procède aux tests des systèmes; assiste les individus ou les services requérants lors de la mise en marche de systèmes développés; voit à l'entretien des systèmes en exploitation.

Titre : *Professionnel scientifique*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le professionnel scientifique exerce des activités reliées à la recherche, au développement, à l'expertise et au service. Réalise

des études scientifiques variées; peut participer à l'élaboration et collabore à la réalisation de projets de recherche et développement. Rend compte des activités dont il a la responsabilité. Peut guider et coordonner les activités d'une ou de plusieurs équipes de travail

Titre : *Chercheur*

Sommaire : Sous la direction du supérieur immédiat, le chercheur, seul ou en collaboration, assume l'élaboration, la coordination et la réalisation de projets de recherche et rend compte des projets dont il a la responsabilité. Peut diriger ou coordonner les activités d'une ou de plusieurs équipes de recherche.

Titre : *Chercheur senior*

Sommaire : Le chercheur senior coordonne, réalise et dirige des projets de recherche impliquant plusieurs professionnels de son champ de spécialisation de recherche. Il contribue de façon significative au développement des connaissances de son champ de recherche. Il est un leader reconnu par ses pairs et développe des relations avec des collaborateurs externes au niveau national et international et intègre de nouvelles idées dans le processus d'évolution de son champ de recherche. Il agit de façon à influencer les sujets des projets de recherche auxquels il participe. Il participe à des colloques, congrès ou autres événements scientifiques susceptibles d'apporter un accroissement de la connaissance, de maintenir et de renouveler ses connaissances afin de faire avancer le champ de recherche auquel il collabore. Il rédige plusieurs rapports et articles scientifiques annuellement afin d'assurer la diffusion des résultats et leur intégration au domaine du travail.

Annexe II B

ÉCHELLES SALARIALES

Échelles salariales

	<u>01-04-2013</u> 1,75%	<u>01-04-2014</u> 2,00%
Groupe bureau		
<i>Commis secrétaire</i>		
Échelon 1	30 561	31 172
Échelon 2	31 459	32 088
Échelon 3	32 942	33 601
Échelon 4	33 617	34 289
Échelon 5	34 656	35 349
Échelon 6	35 724	36 438
Échelon 7	36 813	37 549
Échelon 8	37 936	38 695
Échelon 9	39 113	39 895
 <i>Magasinier</i>		
<i>Préposé à l'aménagement et à l'expédition</i>		
Échelon 1	32 486	33 136
Échelon 2	33 497	34 167
Échelon 3	34 384	35 071
Échelon 4	35 363	36 070
Échelon 5	36 344	37 071
Échelon 6	37 261	38 007
Échelon 7	38 273	39 038
 <i>Préposé à la comptabilité</i>		
Échelon 1	33 977	34 656
Échelon 2	35 035	35 735
Échelon 3	35 962	36 681
Échelon 4	36 986	37 726
Échelon 5	38 012	38 772
Échelon 6	38 972	39 751
Échelon 7	40 030	40 830
 <i>Préposé au service à la clientèle</i>		
Échelon 1	36 848	37 585
Échelon 2	37 997	38 757
Échelon 3	39 001	39 781
Échelon 4	40 111	40 913
Échelon 5	41 225	42 049
Échelon 6	42 267	43 112
Échelon 7	43 410	44 279
 <i>Secrétaire</i>		
<i>Secrétaire de direction</i>		
<i>Secrétaire administrative</i>		
Échelon 1	39 785	40 581
Échelon 2	41 126	41 948
Échelon 3	42 532	43 382
Échelon 4	44 001	44 881
Échelon 5	45 405	46 314

Groupe technique

Auxiliaire de laboratoire

Échelon 1	33 373	34 041
Échelon 2	34 358	35 045
Échelon 3	35 421	36 130
Échelon 4	36 603	37 335
Échelon 5	37 662	38 415
Échelon 6	38 803	39 579
Échelon 7	40 180	40 984
Échelon 8	41 285	42 110

Bibliotechnicien

Échelon 1	32 519	33 169
Échelon 2	33 807	34 484
Échelon 3	35 033	35 734
Échelon 4	36 293	37 018
Échelon 5	37 649	38 402
Échelon 6	38 974	39 754
Échelon 7	40 368	41 176
Échelon 8	41 986	42 826
Échelon 9	53 110	54 173
Échelon 10	45 133	46 036
Échelon 11	46 790	47 725
Échelon 12	48 642	49 615
Échelon 13	50 529	51 540
Échelon 14	52 451	53 500
Échelon 15	54 438	55 527

Technicien en administration

Échelon 1	32 953	33 612
Échelon 2	34 168	34 852
Échelon 3	35 489	36 199
Échelon 4	36 841	37 578
Échelon 5	38 229	38 993
Échelon 6	39 642	40 435
Échelon 7	41 228	42 053
Échelon 8	42 811	43 667
Échelon 9	44 428	45 317
Échelon 10	46 043	46 964
Échelon 11	47 955	48 915
Échelon 12	50 002	51 002
Échelon 13	51 948	52 987
Échelon 14	54 091	55 172
Échelon 15	56 335	57 462

Technicien en arts graphiques

Échelon 1	33 476	34 146
Échelon 2	34 714	35 408
Échelon 3	36 053	36 774
Échelon 4	37 428	38 177
Échelon 5	38 840	39 616
Échelon 6	40 274	41 080
Échelon 7	41 886	42 724
Échelon 8	43 494	44 364
Échelon 9	45 136	46 038
Échelon 10	46 776	47 712
Échelon 11	48 721	49 695
Échelon 12	50 799	51 815
Échelon 13	52 775	53 831
Échelon 14	54 955	56 054
Échelon 15	57 232	58 377

Acheteur
Technicien en électronique
Technicien en physique
Technicien en mécanique
Technicien en informatique
Technicien en multimédia et en édition électronique
Technicien en ventilation

Échelon 1	35 660	36 374
Échelon 2	36 787	37 523
Échelon 3	37 884	38 642
Échelon 4	39 236	40 021
Échelon 5	40 591	41 403
Échelon 6	42 135	42 978
Échelon 7	43 588	44 459
Échelon 8	45 228	46 133
Échelon 9	46 838	47 774
Échelon 10	48 644	49 617
Échelon 11	50 478	51 488
Échelon 12	52 348	53 395
Échelon 13	54 411	55 499
Échelon 14	56 407	57 536
Échelon 15	58 566	59 738

Technicien de laboratoire

Échelon 1	36 318	37 044
Échelon 2	37 464	38 213
Échelon 3	38 582	39 354
Échelon 4	39 959	40 758
Échelon 5	41 339	42 166
Échelon 6	42 911	43 770
Échelon 7	44 391	45 279
Échelon 8	46 061	46 982
Échelon 9	47 701	48 655
Échelon 10	49 540	50 531
Échelon 11	51 408	52 436
Échelon 12	53 312	54 378
Échelon 13	55 413	56 522
Échelon 14	57 446	58 595
Échelon 15	59 645	60 837

Groupe professionnel

Professionnel de soutien

Assistant de recherche
Attaché d'administration
Bibliothécaire
Conseiller en communications
Webmestre
Conseiller en système d'information
Coordonnateur soutien au transfert des connaissances

Échelon 1	42 215	43 059
Échelon 2	43 900	44 778
Échelon 3	45 658	46 571
Échelon 4	48 024	48 984
Échelon 5	50 391	51 398
Échelon 6	52 757	53 813
Échelon 7	55 122	56 225
Échelon 8	57 489	58 639
Échelon 9	59 856	61 053
Échelon 10	62 223	63 467
Échelon 11	64 589	65 881
Échelon 12	66 954	68 293
Échelon 13	69 321	70 707
Échelon 14	71 686	73 119
Échelon 15	74 057	75 538

Professionnel scientifique

Analyste en informatique
Professionnel scientifique

Échelon 1	42 215	43 059
Échelon 2	43 900	44 778
Échelon 3	45 658	46 571
Échelon 4	48 765	49 740
Échelon 5	50 850	51 867
Échelon 6	53 024	54 085
Échelon 7	55 204	56 308
Échelon 8	57 513	58 664
Échelon 9	59 972	61 171
Échelon 10	62 528	63 778
Échelon 11	65 226	66 531
Échelon 12	67 996	69 356
Échelon 13	70 928	72 347
Échelon 14	73 949	75 428
Échelon 15	77 098	78 640
Échelon 16	80 384	81 992
Échelon 17	83 808	85 484
Échelon 18	87 379	89 127

Professionnel chercheur

Chercheur

Échelon 1		
Échelon 2		
Échelon 3		
Échelon 4		
Échelon 5		
Échelon 6		
Échelon 7		
Échelon 8	62 529	63 779
Échelon 9	65 226	66 531
Échelon 10	67 996	69 356
Échelon 11	70 928	72 347
Échelon 12	73 949	75 428
Échelon 13	77 098	78 640
Échelon 14	80 384	81 992
Échelon 15	83 808	85 484
Échelon 16	87 379	89 127
Échelon 17	88 965	90 744
Échelon 18	90 892	92 710
Échelon 19	92 819	94 675
Échelon 20	94 745	96 640
Échelon 21	96 672	98 606
Échelon 22	98 600	100 572
Échelon 23	100 523	102 533
Échelon 24	102 450	104 499
Échelon 25	104 238	106 323

Chercheur senior

Échelon 21	98 600	100 572
Échelon 22	100 523	102 534
Échelon 23	102 450	104 499
Échelon 24	104 239	106 323
Échelon 25	106 158	108 282
Échelon 26	108 078	110 240
Échelon 27	109 998	112 198
Échelon 28	111 918	114 157

Groupe "Autre"

Stagiaire au 1er cycle en génie

Échelon 1	31 849	32 486
-----------	--------	--------

Stagiaire technique

Échelon 1	27 393	27 941
-----------	--------	--------

ANNEXE III

PLAN DE CLASSIFICATION

GRUPE BUREAU

a) *Définition*

La catégorie des emplois du groupe bureau est caractérisée par l'exécution de divers travaux usuels de l'administration courante.

b) *Qualifications requises*

Les emplois de soutien administratif nécessitent un certificat d'études secondaires (CES) ou une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par le ministère de l'Éducation.

c) *Titre d'emploi du groupe bureau*

Commis-secrétaire
Secrétaire
Magasinier
Préposé à l'aménagement et à l'expédition
Préposé à la comptabilité
Préposé au service à la clientèle
Secrétaire administrative
Secrétaire de direction

d) *Classes de rémunération et conditions de passage*

Les titres d'emploi du personnel du groupe bureau comprennent une classe.

PLAN DE CLASSIFICATION

GROUPE TECHNIQUE

a) *Personnel aide-technique*

Le groupe comprend l'emploi d'auxiliaire de laboratoire, support immédiat et aide-technique. Le diplôme d'études collégiales (DEC) n'est pas exigé pour cette fonction d'auxiliaire de laboratoire.

b) *Personnel technique*

Le groupe comprend les emplois du personnel technique caractérisés par l'exécution de travaux comportant l'application de procédés et de techniques acquises par l'obtention d'un diplôme terminal d'études collégiales (DEC) dans une discipline appropriée ou par l'obtention d'un diplôme ou d'une attestation d'études dont l'équivalence est reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.

c) *Titres d'emploi du personnel aide-technique et du personnel technique*

1. Personnel aide-technique

Auxiliaire de laboratoire

2. Personnel technique

Acheteur
Bibliotechnicien
Technicien en administration
Technicien en arts graphiques
Technicien en électronique
Technicien de laboratoire
Technicien en physique
Technicien en mécanique
Technicien en informatique
Technicien en ventilation
Technicien en multimédia et en édition électronique

d) *Caractéristiques du plan de classification*

1. Personnel aide-technique

Le titre d'emploi du personnel aide-technique comprend une classe de huit (8) échelons.

2. Personnel technique

Les titres d'emploi du personnel technique comprennent une classe de quinze (15) échelons.

- i) Les quinze (15) échelons sont considérés comme la progression salariale normale d'un salarié dans le cadre général de sa fonction.

Le salarié est qualifié dans son domaine d'activités professionnelles. Il possède les habiletés et les connaissances pour appliquer efficacement les théories, les méthodes, les techniques et les procédures.

Il est amené progressivement, par son expérience et sa compétence, à remplir les attributions de sa fonction, à évoluer dans des situations de plus en plus complexes avec de moins en moins de supervision.

- ii) Les trois (3) derniers échelons s'appliquent normalement aux salariés qui, de façon principale et habituelle, remplissent un emploi hautement spécialisé dans le cadre des attributions de leur fonction :

- Il exécute des travaux qui exigent la conception et le choix de nouvelles méthodes de travail et l'adaptation de procédés techniques. Ses travaux, en raison de leur complexité, exigent des connaissances particulières et additionnelles à celles normalement requises.
- Ses travaux sont exécutés avec autonomie.
- Il travaille avec d'autres unités administratives dans le but d'échanger des informations techniques et des décisions pour la réalisation d'objectifs communs ou complémentaires.

e) *Promotion au groupe technique*

Exceptionnellement, lors d'une promotion au groupe technique, un certificat d'études secondaires V (CES) et six (6) années d'expérience pertinente peuvent être considérés pour pallier l'absence d'un diplôme d'études collégiales (DEC).

PLAN DE CLASSIFICATION

GROUPE PROFESSIONNEL

Le plan de classification du groupe professionnel regroupe les emplois de professionnel de soutien, professionnel scientifique, professionnel chercheur et professionnel chercheur senior.

I. PROFESSIONNEL DE SOUTIEN

a) Définition

Le professionnel de soutien est chargé de la réalisation d'objectifs, de politiques et de programmes qui soutiennent les activités de l'Institut dans des secteurs déterminés d'activités conformément aux standards qui lui sont fixés quant aux résultats à atteindre.

Il a le choix des moyens, des méthodes et des processus d'intervention pour réaliser les objectifs des programmes dont il est chargé, compte tenu des pratiques et des procédures générales définies pour son action.

Il assiste le professionnel « scientifique » et « chercheur » ainsi que la direction de l'Institut dans l'évaluation des besoins, la fixation des objectifs, l'élaboration des politiques, le développement et l'adaptation des projets directement liés aux programmes à réaliser.

Il coordonne et surveille, au besoin, les travaux du personnel technique, de bureau et autres, dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation des programmes d'activités et à la bonne marche des opérations dont il est directement chargé.

b) Qualifications requises

La formation exigée pour l'exercice d'un emploi de professionnel de soutien correspond à un diplôme universitaire terminal de premier cycle dont l'obtention requiert un minimum de seize (16) années d'études.

c) Titres d'emploi de professionnel de soutien

Attaché d'administration
Bibliothécaire
Assistant de recherche
Conseiller en communications
Conseiller en système d'information
Coordonnateur soutien au transfert
Webmestre

d) Caractéristiques du plan de carrière - professionnel de soutien

Les titres d'emploi de professionnel de soutien comprennent une classe de quinze (15) échelons.

i) Pour les dix (10) premiers échelons, le salarié est qualifié dans son domaine d'activités professionnelles. Le salarié possède les habiletés et les connaissances usuelles pour appliquer efficacement et convenablement les théories, les techniques, les méthodes et les procédures.

Il est amené progressivement au cours des années à évoluer dans des situations de plus en plus complexes avec de moins en moins de supervision.

Il est appelé, selon les besoins, à superviser et à évaluer des salariés qui travaillent avec lui.

ii) Les cinq (5) derniers échelons s'appliquent normalement au salarié qui a atteint le niveau de la pleine maturité professionnelle telle que précisée ci-dessous.

Le salarié a fait la preuve, dans ses réalisations passées, qu'il peut travailler de façon autonome et qu'il possède une grande maîtrise des connaissances et des habiletés inhérentes à sa profession. Il assume un leadership tant au plan technique qu'au plan de l'organisation du travail de ses collaborateurs professionnels.

Le salarié exécute des travaux qui exigent un niveau de compétence lui permettant d'accomplir les travaux les plus complexes.

Le salarié exécute des travaux qui exigent une coordination avec d'autres unités administratives et qui nécessitent des échanges d'informations techniques et des décisions pour la réalisation d'objectifs communs ou complémentaires.

Le salarié oriente l'accomplissement des attributions qui caractérisent son titre d'emploi. Au besoin, il guide et coordonne les activités d'une ou de plusieurs équipes de travail de professionnels de soutien.

e) *Changement de catégorie*

Il n'y a pas de passage de la catégorie professionnel de soutien aux catégories professionnel scientifique et professionnel chercheur.

f) *Promotion au groupe professionnel de soutien*

Ce ne doit être que très exceptionnellement et après une évaluation approfondie des qualifications d'un candidat que des années d'expérience pertinente peuvent être acceptées comme équivalentes dans le cas d'un niveau de scolarité inférieur au minimum exigé, à raison de deux (2) années d'expérience par année de scolarité manquante, postérieure au diplôme d'études collégiales (DEC).

II. PROFESSIONNEL SCIENTIFIQUE

a) Définition

Le professionnel scientifique est un professionnel d'une discipline particulière nécessaire à l'exécution d'activités d'analyses, d'expertises et de soutien à des activités de recherche et/ou de développement. Il est chargé de la réalisation d'objectifs propres à son titre d'emploi selon les politiques et les mandats définis par l'Institut pour des secteurs déterminés d'activités conformément aux standards qui lui sont fixés quant aux résultats à atteindre.

Il peut être appelé à effectuer, de façon autonome ou en collaboration, des analyses, des expertises, des bilans de connaissances, des préparations de dossiers et des traitements de statistiques.

Il peut aussi être amené à participer, à titre de collaborateur, à des activités de recherche et de développement. Il est responsable de l'analyse et de l'interprétation de (s) dossier (s) dont il a la charge; il établit le compte rendu de ses travaux et les soumet au(x) responsable (s) de projet.

Il assiste le personnel « cadre » concerné dans l'évaluation des besoins et dans le développement et l'adaptation des projets directement liés aux programmes à réaliser.

Il participe à des études et à des travaux à l'intérieur d'équipes multidisciplinaires.

Il coordonne et surveille, au besoin, les travaux du personnel professionnel, technique et de bureau, dans les tâches accomplies par ce personnel relativement à la réalisation des programmes d'activités et à la bonne marche des opérations dont il est directement chargé.

b) Qualifications requises

La formation exigée pour l'exercice d'un emploi de professionnel scientifique correspond à un diplôme universitaire terminal de premier cycle dont l'obtention requiert un minimum de seize (16) années d'études.

c) Titres d'emploi de professionnel scientifique

Analyste en informatique
Professionnel scientifique

d) Caractéristiques du plan de carrière - professionnel scientifique

Les titres d'emploi du professionnel scientifique comprennent une classe de dix-huit (18) échelons.

i) Pour les dix (10) premiers échelons, le professionnel scientifique effectue un travail de support relié à la planification, à la réalisation et à l'évaluation des activités scientifiques de l'Institut. Il participe à l'élaboration et collabore à la réalisation d'activités de recherche et développement.

ii) Le professionnel scientifique qui fait partie des échelons onze (11) à dix-huit (18) guide et coordonne les activités d'un ou de plusieurs groupes de travail ou encore peut être engagé dans des études ou des analyses spécialisées.

iii) Passage aux échelons 11 et 16

Le passage aux échelons 11 et 16 requiert une évaluation favorable par un comité d'évaluation de cinq (5) personnes : deux (2) représentants de l'interne, deux (2) de l'externe, nommés par la présidente-directrice générale, et un (1) représentant du service concerné, choisi par l'ensemble du personnel du service.

e) *Changement de catégorie*

Le passage de la catégorie scientifique à la catégorie chercheur n'est possible qu'aux conditions suivantes :

- l'emploi du temps du candidat qualifié est consacré majoritairement à la recherche et au développement;
- le professionnel scientifique détient un diplôme universitaire terminal de troisième (3^e) cycle ou une maîtrise et une expérience pertinente équivalente pour les spécialistes des sciences appliquées;
- recommandation favorable d'un comité d'évaluation nommé par la présidente-directrice générale;
- être admissible au onzième (11^e) échelon de la catégorie professionnel scientifique.

III. PROFESSIONNEL CHERCHEUR

a) *Définition*

Le professionnel chercheur est considéré par l'Institut comme spécialiste dans son domaine d'activités.

Ce titre d'emploi est limité au salarié auquel la direction reconnaît une compétence et des aptitudes en R & D, et qui consacre la majorité de son temps à la recherche et au développement.

À l'intérieur des orientations et des priorités de l'Institut, le professionnel chercheur conçoit et réalise en dirigeant ou en collaborant avec d'autres professionnels le cas échéant, des projets de R&D.

Pour accéder aux échelons supérieurs, il a dû contribuer à l'avancement des connaissances et/ou à l'amélioration des milieux de travail par son leadership scientifique et par ses aptitudes dans son domaine dont témoignent de nombreuses publications et/ou l'utilisation de ses travaux pour leur application en milieu de travail.

b) *Qualifications requises*

Le professionnel chercheur doit posséder un diplôme universitaire terminal de troisième (3^e) cycle ou une maîtrise et une expérience pertinente équivalente pour les spécialistes des sciences appliquées.

Avoir conçu divers projets de recherche et les avoir menés à terme et justifier des publications ou des travaux liés à son champ d'activités.

c) *Titre d'emploi de professionnel chercheur*

Chercheur

d) *Caractéristiques du plan de carrière - professionnel chercheur*

Le titre d'emploi du chercheur comprend une classe de dix-huit (18) échelons.

e) *Passage aux échelons 16 et 21*

Le passage aux échelons 16 et 21 requiert une évaluation favorable par un comité d'évaluation de cinq (5) personnes : deux (2) représentants de l'interne, deux (2) représentants de l'externe, nommés par la présidente-directrice générale, et un (1) représentant du service concerné, choisi par l'ensemble du personnel du service.

f) *Changement de catégorie*

Le passage de la catégorie chercheur à la catégorie chercheur senior n'est possible qu'aux conditions suivantes :

- 1) Le professionnel chercheur détient un diplôme terminal de troisième (3^e) cycle et il a atteint le vingtième (20^e) échelon du titre d'emploi « chercheur ».
- 2) La recommandation favorable d'un comité d'évaluation nommé par la présidente-directrice générale à la suite du dépôt par le chercheur de son dossier d'évaluation.

g) *Promotion à chercheur senior*

Le chercheur promu à la catégorie chercheur senior est intégré à l'échelle salariale de chercheur senior, avec effet rétroactif à la date du dépôt de son dossier d'évaluation, de la manière suivante :

- du 20^e échelon de chercheur au 21^e échelon de chercheur senior;
- du 21^e échelon de chercheur au 21^e échelon de chercheur senior;
- du 22^e échelon de chercheur au 22^e échelon de chercheur senior;
- du 23^e échelon de chercheur au 23^e échelon de chercheur senior;
- du 24^e échelon de chercheur au 24^e échelon de chercheur senior;
- du 25^e échelon de chercheur au 25^e échelon de chercheur senior.

IV. PROFESSIONNEL CHERCHEUR SENIOR

a) *Définition*

Le professionnel chercheur senior se caractérise par ses réalisations d'envergure et marquantes ainsi que par son leadership scientifique reconnu sur la scène locale, nationale et internationale.

b) *Qualification requise*

Le professionnel chercheur senior doit posséder un diplôme universitaire terminal de troisième (3^e) cycle.

c) *Titre d'emploi de professionnel chercheur senior*

Chercheur senior

d) *Caractéristique du plan de carrière – professionnel chercheur senior*

Le titre d'emploi de chercheur senior comprend une classe de huit (8) échelons.

e) *Passage à l'échelon 25*

Le passage à l'échelon 25 requiert une évaluation favorable par un comité d'évaluation nommé par la présidente-directrice générale.

V. TRANSMISSION D'INFORMATIONS

Pour tous les salariés dont l'avancement d'échelon ou un changement de catégorie nécessite l'évaluation par un comité :

- a) Le salarié qui en fait la demande obtient les critères déterminés par l'employeur pour l'avancement d'échelon.
- b) Dans les 5 jours suivant la rencontre du comité d'évaluation, la présidente-directrice générale remet par écrit sa décision au salarié, quant à l'avancement d'échelon.

ANNEXE IV

CONTRAT DE TRAVAIL

CONVENTION ENTRE

L'INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL
(IRSST)

ci-après nommé, l'INSTITUT

et M. ou Mme

domicilié à

n° de téléphone

date de naissance.....

ci-après nommé, le SALARIÉ

L'INSTITUT et le SALARIÉ conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 Les services du salarié sont retenus comme (statut).... à titre de.....
(titre d'emploi)..... Son salaire initial est de correspondant à la
classification de

ARTICLE 2 Les services du salarié sont retenus à temps, à raison de heures par
semaine, pour la période commençant le et se terminant le.....
pour le (direction ou service).

ARTICLE 3 Les dispositions applicables de la convention collective en vigueur entre l'Institut et le
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2957) font partie intégrante
du présent contrat.

ARTICLE 4 Toute autre condition d'engagement verbale ou écrite, autre que celles stipulées aux
présentes, est nulle de plein droit.

Fait à

Date

SALARIÉ

POUR L'INSTITUT

c.c. : S.C.F.P. (local 2957)

ANNEXE V

ARTICLES ET AVANTAGES SOCIAUX APPLICABLES AU SALARIÉ « TEMPORAIRE SURNUMÉRAIRE »

1. *Articles applicables au salarié temporaire surnuméraire*

Article 1	Objet de la convention
Article 2	Définition des termes
Article 3	Reconnaissance du syndicat et champ d'application
Article 4	Droits de l'employeur
Article 5	Obligations des parties
Article 6	Régime syndical
Article 7	Liberté d'action syndicale
Article 8	Absence pour activités syndicales
Article 10	Procédure de règlement de griefs et d'arbitrage pour les articles énumérés à l'annexe V
Article 11	Liberté d'action et d'opinion à l'exclusion des absences pour service public (11.05)
Article 12	Pratique et responsabilités professionnelles
Article 13	Participation à la vie scientifique
Article 14	Comité des relations de travail
Article 15	Brevets et droits d'auteur
Article 16	Durée et horaire de travail
Article 17	Temps supplémentaire
Article 22	Ancienneté
Article 23	Période de probation en ce qui concerne l'article 23.04
Article 24	Mouvement de personnel
Article 25	Affectation temporaire
Article 28	Contrat d'engagement
Article 29	Rémunération
Article 31	Versement du salaire
Article 32	Frais de voyage
Article 33	Régime de retraite et régime de retraite progressive
Article 37	Hygiène, santé et sécurité du travail
Article 38	Lésions professionnelles
Article 39	Publication de la convention
Article 40	Durée de la convention

2. *Avantages sociaux applicables au salarié temporaire surnuméraire*

Tout en étant exclu des avantages sociaux, le salarié surnuméraire a droit au paiement du jour férié de la Fête nationale du 24 juin, à un montant de vacances représentant 8 % de ses gains à être payé à la fin de son contrat d'engagement et à une rémunération additionnelle de 9,96 % de son traitement de base qui sera accordée à chaque paie. La rémunération additionnelle de 9,96 % compense l'absence des avantages sociaux suivants : jours fériés, congés de maladie, congés sociaux et régime d'assurance groupe.

ANNEXE VI

CONGÉ PARENTAL APPLICABLE AU SALARIÉ TEMPORAIRE CONTRACTUEL OU REMPLAÇANT

Congé parental

- VI.01 a) La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée maximale de vingt et une (21) semaines de calendrier. Ce congé est normalement pris de façon consécutive.

La salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines, et normalement pris de façon consécutive.

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

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement. Dès qu'elle est en mesure de le faire, la salariée enceinte informe l'employeur de son état et l'avise par écrit, normalement au moins quinze (15) jours à l'avance, de la date de son départ. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport signé par une sage-femme attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

- b) La salariée a également droit à un 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.
- c) Durant ce congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :
- assurance-vie;
 - assurance-maladie, en versant sa quote-part;
 - accumulation de vacances;
 - accumulation de congés de maladie;
 - accumulation de l'ancienneté;
 - accumulation de l'expérience;
 - droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.
- d) 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 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 solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause VI.01 c) pendant les (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au 5^e alinéa de la clause VI.10.

Le congé de maternité ainsi que les prolongations ne peuvent cependant excéder la date prévue pour l'échéance du contrat de la salariée, à moins que ledit contrat ne soit renouvelé.

- VI.02 a) La salariée enceinte dont le ou les contrats successifs à l'IRSST a ou ont une durée totale excédant dix-huit (18) mois et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit de l'employeur, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

La salariée enceinte dont le ou les contrats successifs à l'IRSST a ou ont une durée totale excédant dix-huit (18) mois et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- 1) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base;
- 2) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue ci-dessus, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

- b) La salariée enceinte dont le ou les contrats successifs à l'IRSST a ou ont 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, reçoit de l'employeur, pendant les dix (10) premières semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre 93 % de son traitement hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale. La salariée peut choisir de répartir sur les vingt et une (21) semaines du congé de maternité le total de l'indemnité versé par l'employeur.

La salariée enceinte dont le ou les contrats successifs à l'IRSST a ou ont une durée totale supérieure à douze (12) mois, mais sans excéder dix-huit (18) mois et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- 1) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son traitement hebdomadaire de base;
- 2) de la troisième (3^e) à la dixième (10^e) semaine inclusivement, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize (93 %) de son traitement hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande. La salariée peut choisir de répartir sur les vingt (20) semaines du congé de maternité le total de l'indemnité versé par l'employeur.

- c) La salariée enceinte dont le ou les contrats successifs à l'IRSST n'excède(nt) pas douze (12) mois ne reçoit aucune rémunération de l'IRSST pendant la durée de son congé de maternité.
- d) 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.

De même, l'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par RHDC en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.

- e) Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité en prestations de maternité ou parentales du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, indemnité et traitement ne peut cependant excéder 93 % du traitement de base versé par l'employeur.

VI.03 Pour bénéficier des avantages prévus à la clause VI.02, la salariée doit avoir accumulé vingt (20) semaines de service¹⁴ avant le début du congé et être admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi. De plus, la salariée est tenue de présenter une demande en vertu de ces régimes.

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 93 % de son traitement régulier hebdomadaire de base, et ce, durant dix (10) premières semaines, si elle n'est pas admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi.

VI.04 La salariée ayant bénéficié d'un congé de maternité prévu à la clause VI.01 doit aviser par écrit l'employeur, au moins quinze (15) jours ouvrables avant son retour au travail. La salariée reprend l'emploi qu'elle détenait.

VI.05 La salariée en congé de maternité peut en tout temps remettre sa démission, effective à la date prévue pour son retour au travail, sans pour autant être privée des dispositions de la clause VI.02.

VI.06 La maternité ne peut être une cause de non-renouvellement de contrat.

VI.07 Le salarié dont la conjointe donne naissance à un enfant a droit à cinq (5) jours ouvrables de congé payé. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenant à compter 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 suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

VI.08 La salariée enceinte qui occupe un emploi comportant des dangers physiques ou des risques de maladie infectieuse pour elle ou pour l'enfant à naître ou pour l'enfant qu'elle allaite, attestés par certificat médical, est dès lors affectée à une autre fonction jusqu'au début de son congé de maternité tout en conservant ses droits et avantages.

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.

¹⁴ L'employée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

VI.09 Sous réserve du 4^e alinéa de la clause VI.01 c), la 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 de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse, effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit par une sage-femme. Pour ces visites, la salariée voit son traitement maintenu jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journées;
- d) la salariée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la présente clause peut se prévaloir des congés de maladie ou du régime d'assurance-salaire selon le cas.

Autres congés parentaux

VI.10 La personne salariée peut bénéficier, après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans traitement d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié dans le cadre d'une procédure d'adoption.

Malgré ce qui précède, ce congé parental ne peut s'appliquer au-delà de la date prévue de la fin du contrat, à moins que celui-ci ne soit renouvelé.

Ce congé parental peut être pris après un avis écrit d'au moins trois (3) semaines à l'employeur indiquant la date de début du congé et celle du retour au travail.

La personne salariée, pour mettre fin à son congé parental sans traitement avant la date prévue, doit donner à l'employeur un avis écrit d'au moins trois (3) semaines de la nouvelle date de son retour.

Durant ce congé sans traitement, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) semaines du congé. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

VI.10A La personne salariée peut s'absenter du travail pendant cinq (5) journées à l'occasion de l'adoption de son enfant. Les deux (2) premières journées sont rémunérées.

La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint peut également bénéficier de ce congé.

VI.11 Les versements à effectuer par l'employeur prévus à la présente annexe sont faits aux périodes normales de paie.

VI.12 Pendant les congés prévus à cette annexe où la personne salariée reçoit une indemnité quelconque de l'employeur, la personne salariée demeure à l'emploi de l'Institut et bénéficie, en autant qu'il y ait normalement droit, des droits et des avantages rattachés à son emploi.

ANNEXE VII

POLITIQUE SUR LES BREVETS

1. Généralités

La décision de l'IRSST de se doter d'une politique de brevets s'insère dans la démarche générale poursuivie par l'Institut en vue d'améliorer la santé et la sécurité des travailleurs québécois et répond aux prescriptions de l'article 15 de la convention collective prévalant à l'Institut.

2. Principes généraux régissant la politique de brevets à l'IRSST (recherche interne)

Les principes généraux sont :

2.1 Les inventions effectuées par le personnel de l'Institut dans le cadre régulier de travaux pour l'Institut sont la propriété de ce dernier.

2.2 L'employé présente à l'Institut, conjointement avec son supérieur immédiat, les inventions qu'il estime devoir faire l'objet de brevets.

Avant d'amorcer quelque démarche que ce soit, le supérieur immédiat a la responsabilité d'obtenir de ou des inventeurs un document signé de celui-ci ou de ceux-ci établissant la liste exhaustive de la ou de toutes les personnes qui doivent être considérées comme l'inventeur ou les inventeurs et les collaborateurs.

2.3 La présidente-directrice générale, sur l'avis d'un comité des brevets, décide de la suite à donner à la demande.

2.4 Dans le cas d'une décision favorable, l'employé inventeur collabore avec les instances mandatées par la présidente-directrice générale pour procéder à la préparation du dépôt et, le cas échéant, à l'exploitation de l'invention.

De plus, le ou les directeurs de programme (s) impliqué (s) et le ou les inventeurs et collaborateurs conviennent des modalités de distribution des revenus conformément à l'article 2.6. En cas de mésentente, la présidente-directrice générale décidera de ces modalités dans le cadre des activités des inventeurs et collaborateurs.

2.5 Dans le cas d'une décision défavorable, l'employé inventeur se voit céder par l'Institut la propriété intellectuelle associée à l'invention. Cependant, l'Institut pourra utiliser, sans frais, l'invention en question.

2.6 Après déduction de tous les frais, exclusion faite des salaires, la moitié des revenus nets résultant de la commercialisation des brevets sera distribuée pour les activités auxquelles sont assignés le ou les inventeurs et les collaborateurs. Cette distribution sera effectuée selon les modalités convenues en vertu de l'article 2.4.

3. Inventions sujettes à la présente politique

3.1 Définition

Par invention institutionnelle, il faut entendre une contribution originale d'un employé de l'IRSST, contribution résultant de son activité régulière à l'Institut et qui répond à la définition de l'invention selon la Loi canadienne des brevets¹⁵.

¹⁵ Loi sur les brevets S.R., c. 203. « Invention » signifie toute réalisation, tout procédé, toute machine, fabrication ou composition de matières, ainsi qu'un perfectionnement quelconque de l'un des susdits, présentant le caractère de la nouveauté et de l'utilité.

3.2 Exclusion

Toute invention effectuée à l'extérieur de l'Institut par le personnel de l'Institut, dans des domaines ne se rattachant pas à leurs activités régulières, n'est pas une invention institutionnelle et n'est donc pas assujettie à la présente politique.

4. Cheminement général d'une demande de brevet

L'inventeur et son supérieur immédiat initient le dossier d'une demande de brevet. À cette fin, ils s'occupent des recherches d'antériorité à même le budget du service demandeur.

L'inventeur et son supérieur immédiat transmettent leur demande au comité de brevets, lequel statue sur le caractère brevetable et la commercialisation éventuelle de l'invention.

La présidente-directrice générale décide des suites à donner aux recommandations transmises par le comité.

5. Le comité des brevets

5.1 Mandat du comité

Le comité est consultatif au directeur général. Il reçoit les demandes des supérieurs immédiats et des inventeurs, au terme d'une étude d'antériorité. Il analyse ces dossiers en vue de l'opportunité d'exploiter l'invention et il formule des recommandations au directeur général.

5.2 Composition du comité

Le comité est composé de cinq (5) membres nommés par la présidente-directrice générale : trois (3) sont des cadres de l'Institut et deux (2) sont recrutés parmi les chercheurs ou les professionnels scientifiques de l'Institut.

5.3 Fonctionnement du comité

Le comité recevra les recommandations des supérieurs immédiats relatives à l'invention, à l'étude et tout autre avis pertinent. De plus, il procédera à l'évaluation de ces recommandations quant à leur intérêt au plan de la commercialisation de l'invention.

Au terme de cet examen du dossier, le comité formulera une recommandation au directeur général. Cette recommandation qui mentionne le partage des votes, le cas échéant, sera faite au plus tard deux (2) mois après le dépôt du dossier devant le comité.

5.4 Types de recommandations du comité

Les recommandations du comité pourront prendre l'une ou l'autre des trois (3) formes suivantes :

- Le comité recommande l'abandon du dossier;
- Le comité recommande au supérieur immédiat et à l'inventeur de renforcer son dossier;
- Le comité recommande le dépôt d'une demande de brevet, ainsi que toute autre forme de protection intellectuelle.

6. Décision de la présidente-directrice générale

Dans le mois qui suit cette recommandation, la présidente-directrice générale fera connaître sa décision et en informera le supérieur immédiat et l'inventeur, en copie conforme.

Dans le cas d'une décision négative, la propriété intellectuelle pertinente au sujet en question est cédée à l'inventeur qui en dispose à sa guise ; l'Institut pouvant cependant l'utiliser sans frais.

Dans le cas d'une décision positive, le supérieur immédiat verra à donner suite à la décision du directeur général.

7. **Bilan**
L'employeur remettra au syndicat annuellement, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'année financière, un bilan des frais encourus et des revenus encaissés pour chaque brevet.

8. **Effet rétroactif**

La présente politique s'applique à tous les revenus de brevets actuels et futurs de l'Institut.

Signé à Montréal, ce 30 octobre 1998.

Jacques Blain
Syndicat canadien de la Fonction
publique, section locale 2957

Jean-Louis Savard
IRSST

ANNEXE VIII

POLITIQUE SUR LES DROITS D'AUTEUR

IRSST - POLITIQUE

Titre: POLITIQUE SUR LES DROITS D'AUTEUR	Numéro	
	Page	1 de 3
Énoncé: - Propriété des oeuvres: L'IRSST - Dans le cadre des travaux habituels de l'Institut, il n'y a pas de redevances. Dans certains cas d'exception, les auteurs proposent un mode de redevances au directeur général qui décide, conseillé par un comité aviseur.	Date d'entrée en vigueur	Date de la signature de la lettre d'entente*
	Remplace et abroge	Sans objet
* Remarque: La présente politique répond à l'article 15.03 de la Convention collective signée le 6 juillet 1987 et reconduite le 19 octobre 1988 jusqu'au 31 décembre 1989.		
<u>TABLE DES MATIÈRES</u>		
A) <u>PRINCIPES</u>		
1. Propriété	page 2	
2a) Subventions	" 2	
2b) Contrats et commandites	" 2	
3. Respect des droits d'auteur	" 2	
4. Partage des redevances	" 2	
B) <u>MODALITÉS D'APPLICATION</u>		
1. Travaux ordinaires	" 3	
2. Cas d'exception	" 3	

Titre: POLITIQUE SUR LES DROITS D'AUTEUR	Numéro	
	Page	2 de 3

A) PRINCIPES

1. Propriété

Toutes les oeuvres, à caractère scientifique, administratif ou autre, effectuées par le personnel de l'Institut dans l'exercice régulier de leurs fonctions sont la propriété de l'Institut.

2a Subventions

Les résultats et les rapports des projets subventionnés à l'externe sont la propriété des chercheurs qui doivent reconnaître la source de financement dans leurs publications.

2b Contrats et commandites

Les oeuvres effectuées par les chercheurs à l'externe dans le cadre de contrats ou de commandites sont la propriété de l'Institut.

3. Respect des droits d'auteur

L'Institut fait respecter les droits d'auteur sur ses oeuvres lorsque celles-ci sont utilisées par des tiers.

4. Partage des redevances

a. Lorsque le principe des redevances partagées n'est pas praticable, une autre formule pourra être appliquée selon le cas (ex. forfait global ou unitaire).

b. Le cas échéant, les redevances issues de l'exercice de ses droits d'auteur par l'Institut sont partagées, après déduction des frais engagés, à 50% pour l'Institut et 50% aux auteurs, à moins d'un autre consensus entre l'auteur et l'Institut.

G.P. L.B.

Titre: POLITIQUE SUR LES DROITS D'AUTEUR	Numéro	
	Page	3 de 3

B) MODALITÉS D'APPLICATION

1. Travaux ordinaires reliés aux fonctions habituelles du personnel

1) protocoles; devis; annexes courantes (questionnaire, grille d'analyse, logiciel, mode d'emploi, etc.);

ii) rapports de recherches ou d'expertises, scientifiques ou vulgarisés;

Ces oeuvres ne font pas l'objet de redevances, sauf les exceptions décrites ci-dessous.

2. Cas d'exception

Lorsque les objets décrits en B-1 i) et ii) constituent des innovations d'importance, particulièrement s'il s'agit de logiciels originaux ou encore d'une distribution ou d'une utilisation d'oeuvres dépassant largement le cadre habituel des opérations de l'Institut, les auteurs pourront bénéficier de redevances.

Les négociations sont amorcées par les auteurs auprès de leur supérieur immédiat. Celui-ci transmettra la demande à la direction scientifique pour fins d'évaluation.

Le directeur scientifique constituera un comité d'examen de cette demande avant de soumettre l'avis du comité au directeur général.

En cas de désaccord de la décision rendue, les auteurs pourront recourir au comité de relations de travail défini dans la Convention collective.

9 Janvier 1990
(date)

Ronnie Babin
Directeur général

17/01/1990
(date)

[Signature]
Président du syndicat

RL R.B.

ANNEXE IX

POLITIQUE DE PERFECTIONNEMENT

En conformité avec la convention collective de travail (article 26), la présente politique se réfère aux activités régies par le comité de perfectionnement et n'a aucun effet sur les activités régies par l'employeur.

1. Définition

Le perfectionnement désigne les activités d'acquisition et de développement de connaissances et d'habiletés professionnelles réalisées dans une institution reconnue ou dispensées par un spécialiste reconnu. Ces activités doivent être reliées à l'emploi occupé par la personne, à la mission de l'IRSST ou au milieu de la santé et de la sécurité du travail en général. De plus, elles peuvent inclure notamment, des cours de langues, d'informatique et de gestion.

2. Objectif général

Encourager concrètement les salariés à poursuivre des activités de perfectionnement professionnel.


3. Responsabilités des parties

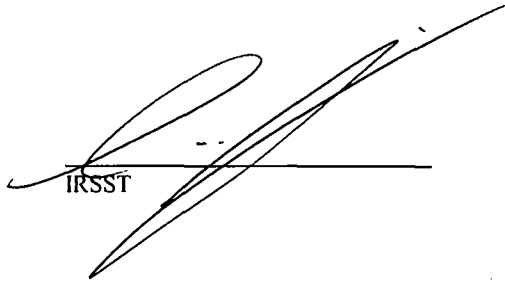
- En début d'année, l'employeur alloue et remet aux représentants syndicaux du comité la somme prévue à la clause 26.04 de la convention collective.
- L'employeur informe le comité des activités de perfectionnement entreprises à la demande de l'employeur.
- Les montants et limites fixés à l'intérieur des programmes ou par individu sont déterminés par la partie syndicale.
- La réalisation des programmes relève de la partie syndicale. Cependant, tout programme, cours ou activité destiné à la fois aux salariés et aux autres employés de l'IRSST, relève des deux parties.
- Les représentants syndicaux gèrent le fonds du comité dans un compte distinct, auprès d'une institution bancaire reconnue.
- Pour la période du 1^{er} janvier au 31 décembre, la partie syndicale dresse un bilan financier ainsi qu'un état des revenus et dépenses, appuyé par un relevé détaillé, et ce, au plus tard le 30 janvier de l'année suivante. Les dépenses incluent les sommes retournées à l'employeur en vertu de la clause 26.05. Le surplus du budget initial non dépensé en fin d'année sera déduit de la somme allouée pour l'année subséquente. Les fonds gérés par la partie syndicale doivent être utilisés à des fins exclusives de perfectionnement.
- La partie syndicale conserve pour l'année courante tous les documents supportant les états financiers, tels que les bilans, les livres comptables, les pièces justificatives des demandes de perfectionnement et de remboursement. Ces documents sont remis au plus tard le 30 janvier à l'employeur.
- Les parties conviennent que les programmes ou activités de perfectionnement de même que l'admissibilité des salariés à ceux-ci doivent être en conformité avec le point n° 1 de la présente politique et avec la convention collective.
- Les salariés acheminent leur demande de perfectionnement simultanément aux représentants syndicaux et au service du personnel. L'employeur a dix (10) jours ouvrables, à partir de la réception de la demande, pour manifester son désaccord, s'il y a lieu. Si tel est le cas, le salarié concerné peut référer sa demande au C.R.T. ou procéder par

voie de grief. Les salariés acheminent leur demande de remboursement aux représentants syndicaux.

- Le comité se réunit deux (2) fois par année pour élaborer les programmes et pour s'assurer de la bonne poursuite des opérations. Dans le cadre de cette politique, les libérations syndicales ne sont prévues que lors de réunion paritaire.
- La date d'entrée en vigueur de cette politique est la date de la signature par les deux parties, sauf en ce qui concerne les aspects financiers qui, eux, débuteront au 1^{er} janvier 1998.

Signé à Montréal, le 24 janvier 2014.


Syndicat canadien de la Fonction publique
Section locale 2957


IRSST

LETTRE D'ENTENTE N° 1

L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL PERMETTANT AUX SALARIÉS D'ACCUMULER UNE JOURNÉE DE CONGÉ PAYÉ PAR VINGT (20) JOURS OUVRABLES.

Principes directeurs

1. Le régime s'appuie sur les principes directeurs suivants :
 - 1.1 Le régime s'adresse aux salariés réguliers à temps complet et aux salariés temporaires à temps complet ayant accumulé six (6) mois de service;
 - 1.2 La demande d'adhésion est soumise au supérieur immédiat et nécessite une entente quant à ses modalités d'application;
 - 1.3 L'aménagement du temps de travail doit tenir compte des besoins du service;
 - 1.4 La mise en œuvre du projet implique la collaboration de tous les salariés afin de permettre le maintien du service malgré la prise de congé;
 - 1.5 Le jour de congé ne peut être ni accumulé ni anticipé sous réserve de l'article 5.

Modalités d'aménagement

2. L'entente sur l'aménagement du temps de travail comporte une augmentation de pouvant atteindre un maximum quotidien de soixante (60) minutes du nombre quotidien d'heures de travail afin de permettre l'accumulation d'un jour de congé payé par période de vingt (20) jours ouvrables; toutefois, l'augmentation ne peut être compensée par la diminution du temps alloué aux pauses et à la période de repas. De même, le temps de travail additionnel doit être effectué à l'intérieur de la plage horaire prévue à la convention collective.
3. Pour se prévaloir de l'aménagement du temps de travail, le salarié doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat, au moins un (1) mois avant la date souhaitée de prise d'effet de l'entente. Dans sa demande, le salarié doit exposer :
 - l'horaire de travail proposé;
 - la durée souhaitée de l'entente;
 - la journée de congé payé souhaitée.

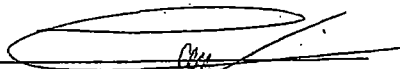
Durée de l'entente

4. Lorsque le supérieur immédiat accepte la demande d'aménagement, l'horaire de travail, la durée de l'entente ainsi que la journée de congé payé sont convenus entre l'employé et le supérieur immédiat.
5. L'entente ne peut être modifiée en cours d'application sauf d'un commun accord entre le salarié et le supérieur immédiat. Toutefois, le supérieur immédiat, pour des raisons de nécessité du service, peut exiger de l'employé bénéficiant de l'entente d'aménagement du temps de travail, de travailler la journée de son congé payé. Dans ce cas, le congé est repris soit pendant la même semaine, soit pendant la semaine qui précède ou qui suit, selon entente entre l'employé et le supérieur immédiat.
6. Chaque entente est pour une durée minimale de six (6) mois et maximale de douze (12) mois. L'entente n'est pas renouvelable automatiquement et l'employé désirant s'en prévaloir à nouveau à son expiration, doit en faire la demande selon les modalités prévues au paragraphe 3.

Conditions de travail

7. Les dispositions de la convention collective concernant le temps supplémentaire s'appliquent, le cas échéant, lorsque le salarié visé par une entente sur l'aménagement du temps de travail, travaille un nombre d'heures supérieur à celui prévu à l'article 2 de la présente entente.
8. En aucun cas, l'aménagement du temps de travail ne devra avoir pour effet de générer des coûts additionnels, tels le paiement d'heures supplémentaires ou l'embauche de personnel additionnel.
9. Malgré la présente entente, tous les congés prévus à la convention collective sont rémunérés selon les dispositions de la clause 16.01.

Signé à Montréal, le 15 novembre 2010.


Syndicat canadien de la fonction publique
Section locale 2957


IRSST

LETTRE D'ENTENTE N° 2

L'HORAIRE D'ÉTÉ

Principes directeurs

1. L'horaire d'été s'appuie sur les principes directeurs suivants :
 - 1.1 L'horaire est en vigueur du lundi suivant le 24 juin jusqu'au vendredi précédant la fête du Travail;
 - 1.2 Tous les salariés de l'Institut à temps complet peuvent se prévaloir de l'horaire d'été;
 - 1.3 L'avis d'adhésion est soumis par écrit au supérieur immédiat au moins quinze (15) jours avant la prise d'effet de l'horaire d'été;
 - 1.4 L'horaire de travail doit être convenu entre le salarié et le supérieur immédiat en tenant compte des besoins du service;
 - 1.5 Le salarié doit se prévaloir de l'horaire d'été pour toute sa durée.

Modalités d'aménagement

2. L'horaire d'été permet, au salarié qui le désire, d'accumuler une demi-journée de congé payé par semaine de travail ou une journée de congé payé par deux semaines de travail, selon l'horaire déterminé par entente avec son supérieur immédiat.
3. Durant l'application de l'horaire d'été, le salarié doit augmenter son nombre quotidien d'heures de travail afin d'accumuler 3.5 heures additionnelles de travail sur 4.5 jours ou 7 heures additionnelles de travail sur 9 jours.
4. Les heures additionnelles accumulées ne peuvent être compensées par la diminution du temps alloué pour les pauses et pour la période de repas. De plus, les heures additionnelles doivent être effectuées à l'intérieur de la plage horaire prévue à la convention collective.
5. Le salarié qui désire se prévaloir de l'horaire d'été doit en aviser par écrit son supérieur immédiat en indiquant les renseignements suivants :
 - la période de référence (4.5 jours ou 9 jours);
 - l'horaire de travail souhaité;
 - l'ajout quotidien de temps à son horaire de travail pour atteindre l'objectif des heures à accumuler.

Durée de l'entente

6. L'horaire choisi par le salarié ne peut être modifié en cours d'application sauf d'un commun accord entre le salarié et le supérieur immédiat. Toutefois, le supérieur immédiat, pour des raisons de nécessité du service, peut exiger du salarié de travailler durant la période prévue de congé payé. Dans ce cas, le congé est repris soit pendant la même semaine, soit pendant la semaine qui précède ou qui suit, selon entente entre le salarié et le supérieur immédiat.

Conditions de travail

7. Les dispositions de la convention collective concernant le temps supplémentaire s'appliquent, le cas échéant, lorsque le salarié bénéficiant de l'horaire d'été travaille un nombre d'heures supérieur à celui prévu conformément à l'article 5 de la présente.
8. Tous les congés prévus à la convention collective sont rémunérés selon les dispositions de la clause 16.01.

Signé à Montréal, ce 30 octobre 1998.

Jacques Blain
Syndicat canadien de la Fonction
publique, section locale 2957

Pierre Belanger
IRSSY

LETTRE D'ENTENTE N° 3

MODALITÉS D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL PERMETTANT AUX SALARIÉS DE RÉDUIRE LEUR SEMAINE DE TRAVAIL

Principes directeurs

1. Le régime s'appuie sur les principes directeurs suivants :

- 1.1. Motiver les employés et améliorer la qualité de vie au travail;
- 1.2. Maintenir et améliorer la qualité du service à la clientèle;
- 1.3. La mise en place du programme devra assurer le maintien de la qualité du service à la clientèle;
- 1.4. L'adhésion au programme par les employés est volontaire, sous réserve de l'approbation du supérieur immédiat qui devra évaluer et approuver les demandes individuelles en fonction des principes directeurs;
- 1.5. Chaque entente individuelle a une durée minimale de six (6) mois et maximale d'un (1) an;
- 1.6. Pour se prévaloir du programme, le salarié doit en faire la demande par écrit à son supérieur immédiat au moins un mois avant la date souhaitée de prise d'effet de l'entente en indiquant la durée souhaitée de l'entente.
- 1.7. Le régime s'adresse aux salariés réguliers à temps complet et aux salariés temporaires à temps complet ayant accumulé six (6) mois de service.

2. Modalités d'application

- 2.1. La semaine de travail à temps réduit comporte un nombre d'heures hebdomadaires ainsi qu'un nombre de jours inférieurs à la semaine régulière de travail établie comme suit :

Semaine régulière de travail	Semaine à temps réduit	Réduction du traitement	Congé	Heures de travail
35 h	28 h	± 20 %	1 jr/sem.	4 jrs de 7 h

- 2.2. L'adhésion au régime implique une réduction de traitement proportionnelle à la diminution du nombre d'heures de travail.
- 2.3. L'horaire de travail, la prise de congé et le mode de contrôle des présences au travail sont convenus entre le salarié et le supérieur immédiat préalablement à l'entrée en vigueur de toute entente. L'horaire de travail respectera les dispositions de la clause 16.01 de la présente convention collective.
- 2.4. Le supérieur immédiat, exceptionnellement, pour des raisons de nécessité du service, pourrait exiger du salarié de travailler lors de sa journée de congé hebdomadaire. Le salarié pourra déplacer son congé hebdomadaire après entente avec son supérieur ou se faire compenser les heures effectuées selon les dispositions prévues à ses conditions de travail.
- 2.5. Les dispositions de la convention collective concernant le temps supplémentaire s'appliquent, le cas échéant, lorsque le salarié visé par une entente sur l'aménagement du temps de travail travaille un nombre d'heures supérieur à celui prévu à la convention collective pour la semaine normale de travail.
- 2.6. Dans la semaine où il y a un jour férié et chômé, cette journée pourra servir de congé hebdomadaire dans la mesure où cela aura été prévu dans l'entente individuelle. Dans ce

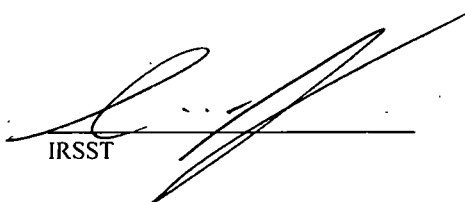
cas, le salarié pourra travailler le jour de son congé hebdomadaire habituellement prévu à son horaire.

- 2.7. Les bénéfices prévus à la convention collective s'appliquent au salarié visé par une entente sur l'aménagement du temps de travail au prorata des heures travaillées, sauf en ce qui concerne l'ancienneté.

Signé à Montréal, le 24 janvier 2014.



Syndicat canadien de la Fonction publique
Section locale 2957



IRSST

LETTRE D'ENTENTE N° 4

PROGRAMME D'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL PERMETTANT AUX SALARIÉS DE BÉNÉFICIER D'UN HORAIRE DE 4 JOURS/32 HEURES

1. *Principes directeurs*

- 1.1 La mise en place du programme devra assurer le maintien de la qualité du service.
- 1.2 La mise en place du programme devra assurer en tout temps la présence d'un nombre minimum de personnes pour maintenir la qualité du service durant les heures normales de travail et la semaine régulière de travail.
- 1.3 En aucun cas, l'aménagement du temps de travail ne devra avoir pour effet de générer des coûts additionnels, tels le paiement d'heures supplémentaires ou l'embauche de personnel additionnel.
- 1.4 Le syndicat reconnaît la nécessité d'accepter une flexibilité dans l'attribution des tâches afin de suppléer aux absences, et ce, de façon à maintenir la qualité du service et alors, l'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires afin de permettre à douze (12) salariés de bénéficier d'un aménagement du temps de travail.
- 1.5 Un salarié qui bénéficie d'un horaire de 4 jours/32 heures ne peut se prévaloir d'une autre modalité d'aménagement du temps de travail prévue à la convention collective au cours d'une même période de référence.
- 1.6 Le nombre maximal de salariés pouvant bénéficier de cet aménagement du temps de travail est de douze (12).
- 1.7 Les bénéfices prévus à la convention collective s'appliquent au salarié visé par une entente sur l'aménagement du temps de travail au prorata des heures travaillées, sauf en ce qui concerne l'ancienneté.
- 1.8 Le programme s'adresse aux salariés réguliers à temps complet et aux salariés temporaires contractuels à temps complet ayant accumulé six (6) mois de service et ayant un contrat d'un (1) an et plus.

2. *Modalités générales*

- 2.1 La période de référence du programme est du lundi suivant la fête du Travail jusqu'au vendredi suivant la fête du Travail de l'année subséquente.
- 2.2 La demande d'autorisation pour l'aménagement du temps de travail doit être adressée par écrit à l'employeur au plus tard le 1^{er} avril de chaque année. La demande doit préciser la journée de congé souhaitée.
- 2.3 L'employeur a un (1) mois pour répondre par écrit au salarié. Une copie de cette réponse est transmise au syndicat.
- 2.4 Chaque entente est d'une durée de douze (12) mois. L'entente n'est pas renouvelable automatiquement et le salarié désirant s'en prévaloir à nouveau à son expiration, doit en faire la demande selon les modalités prévues à l'article 2.2 de la présente entente.
- 2.5 L'employeur remet au syndicat la liste des demandes qui sont acceptées et celles qui sont refusées, et ce, au plus tard une semaine après le délai prévu à 2.3.
- 2.6 Si elles le jugent à propos, l'une ou l'autre des parties peut demander à discuter de ces demandes au comité des relations de travail. Toutefois, la décision finale relève de l'employeur.
- 2.7 En cas de refus, le salarié ne pourra recourir à la procédure de règlement de grief et d'arbitrage.

- 2.8 Après avoir appliqué les principes directeurs, l'employeur approuve les demandes en fonction de l'ancienneté.
- 2.9 Pour la première année du programme, les demandes sont accordées aux salariés ayant le plus d'ancienneté jusqu'à un maximum de dix (10) salariés.
- 2.10 Pour les années subséquentes du programme :
- 2.10.1 Les demandes seront accordées, dans un premier temps, aux salariés n'ayant pas bénéficié d'un aménagement du temps de travail au cours de la période de référence précédente.
- 2.10.2 Si le nombre de demandes accordées en vertu de 2.10.1 est inférieur à dix (10), les salariés ayant bénéficié d'un aménagement du temps de travail au cours de la période de référence précédente, pourront bénéficier à nouveau d'un tel aménagement en respectant les principes directeurs et les modalités générales.

3. *Modalités applicables à l'horaire de 4 jours/32 heures*


- 3.1 La semaine de travail à temps réduit comporte un nombre d'heures hebdomadaires ainsi qu'un nombre de jours inférieurs à la semaine régulière de travail établie comme suit :


Semaine régulière de travail	Semaine à temps réduit	Réduction du traitement	Congé	Heures de travail
35 h	32 h	± 8,5 %	4 jr/sem.	4 jrs de 8 h

- 3.2 L'adhésion au programme implique une réduction de traitement proportionnelle à la diminution du nombre d'heures de travail.
- 3.3 L'horaire de travail respectera la clause 16.01 de la convention collective.
- 3.4 Le supérieur immédiat, exceptionnellement, pour des raisons de nécessité du service, pourrait exiger du salarié de travailler lors de sa journée de congé hebdomadaire. Le salarié pourra déplacer son congé hebdomadaire après entente avec son supérieur ou se faire compenser les heures effectuées à taux simple selon les dispositions prévues à ses conditions de travail.
- 3.5 Les dispositions de la convention collective concernant le temps supplémentaire s'appliquent, le cas échéant, lorsque le salarié visé par une entente sur l'aménagement du temps de travail travaille un nombre d'heures supérieur à celui prévu à la convention collective pour la semaine normale de travail.
- 3.6 Dans la semaine où il y a un jour férié et chômé, cette journée pourra servir de congé hebdomadaire. Dans ce cas, le salarié pourra travailler le jour de son congé hebdomadaire habituellement prévu à son horaire.
- 3.7 Malgré la clause 30.01 de la convention collective, le salarié bénéficie d'un avancement d'échelon dès qu'il a accumulé mille huit cent vingt (1 820) heures travaillées depuis la date de son dernier avancement d'échelon.

Note : Pour l'année 2005, la demande d'autorisation pour l'aménagement du temps de travail prévue à l'article 2.2 devra être acheminée à l'employeur au plus tard un mois après la date de signature de la présente convention collective.

Signé à Montréal, le 24 janvier 2014.


Syndicat canadien de la Fonction publique
Section locale 2957


IRSST

LETTRE D'ENTENTE N° 5

RÉGIME COLLECTIF D'ASSURANCE

ATTENDU que conformément à la clause 34.03, le comité paritaire d'assurance a examiné les régimes d'assurances-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire en vigueur au moment de la signature de la convention collective;

ATTENDU que ledit comité fait des recommandations quant aux conditions d'application et aux coûts de ces régimes;

LES PARTIES CONVIENNENT QU'À LA DATE DE MISE EN VIGUEUR DE LA NOUVELLE POLICE D'ASSURANCE COLLECTIVE, L'ARTICLE 34.07 EST REMPLACÉ PAR LES DISPOSITIONS SUIVANTES :

Répartition employeur/employé des coûts du régime collectif d'assurance

1. Coûts totaux

Considérant comme acceptable une variation de plus ou moins 2 %, une base de partage des coûts totaux du régime collectif d'assurance est établie à :

- 70 % employeur
- 30 % employé

Sont considérés dans les coûts totaux d'assurance, les items suivants :

- les primes versées à l'assureur (taxe incluse)
- la portion des prestations versées par l'employeur pour l'assurance-salaire de courte durée (voir clause 4)
- le coût pour l'employé, de l'avantage imposable relatif aux primes payées par l'employeur

2. Contributions des parties

Afin de rencontrer les pourcentages employeur/employé mentionnés à la clause 1, la répartition des primes pour le contrat d'assurance est la suivante :

Assurance-salaire de courte durée : 100 % employeur (26 semaines ou moins)

Assurance-salaire de longue durée : 100 % employé

Assurance vie : 50 % employeur et 50 % employé

Assurance vie des personnes à charge (PAC) : 50 % employeur et 50 % employé

Assurance décès ou mutilation accidentel (DMA) : 50 % employeur et 50 % employé

3. Révision annuelle de la répartition des primes


Lors des révisions de tarification par l'assureur, le Comité réajustera, s'il y a lieu, les répartitions des diverses primes entre l'employeur et l'employé, conformément à la clause 1.

4. Conditions particulières concernant l'assurance-salaire de courte durée

Dans le cas d'une invalidité de courte durée, donnant droit à des prestations versées par l'assureur en vertu du régime collectif d'assurance (66 ⅔ % du salaire brut, maximum 1 500 \$ par semaine), le salarié admissible à ces prestations reçoit de l'employeur, pendant la période où il lui est versé ces prestations, une indemnité égale à 18 ⅓ % de son salaire brut, sujet à un maximum hebdomadaire de 450 \$.

Ces dispositions s'appliquent également pour les employés contractuels et remplaçants qui recevront des prestations au-delà de la période de leur contrat.

Signé à Montréal, le 24 janvier 2014.


Syndicat canadien de la Fonction publique
Section locale 2957

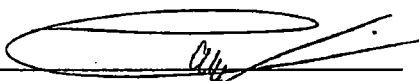

IRSST

LETTRE D'ENTENTE N° 6

RELATIVITÉ SALARIALE

Les parties conviennent que lorsque l'exercice de maintien de l'équité sera complété, elles formeront un comité paritaire qui sera composé des représentants syndicaux et patronaux ayant siégé sur le comité de l'équité salariale. Le mandat de ce comité sera d'entreprendre des discussions sur la relativité salariale interne dont notamment l'impact financier et les modalités d'application, le cas échéant.

Signé à Montréal, le 15 novembre 2010.


Syndicat canadien de la Fonction publique
Section locale 2957


IRSST

LETTRE D'ENTENTE N° 7

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉGIME D'HORAIRE VARIABLE

1- OBJECTIF

La présente a pour objet de permettre aux salariés d'organiser leur temps de travail en choisissant quotidiennement leurs heures d'arrivée, de repas et de départ à l'intérieur des plages variables et en respectant une semaine moyenne de travail de trente-cinq (35) heures.

2- PERSONNEL VISÉ

La présente lettre d'entente s'applique aux salariés réguliers à temps complet du groupe bureau et du groupe technique et qui ne bénéficient pas déjà d'un aménagement de temps de travail, soit : horaire 4/32, 4/28, 19/20 ou l'horaire d'été.

3- HEURES OFFICIELLES DE BUREAU

Les heures officielles de bureau sont du lundi au vendredi de 8 h à 16 h.

4- CONTINUITÉ DE SERVICE

Une présence constante adéquate des salariés du groupe visé par la présente doit être assurée pendant les heures officielles de bureau afin que la clientèle soit assurée des services de l'unité administrative. Les salariés visés par la présente devront s'entendre entre eux afin que les services soient rendus en tout temps durant les heures officielles de bureau.

5- HEURES DE TRAVAIL

La journée normale de travail est de sept (7) heures. Les salariés peuvent étaler leurs heures quotidiennes de travail entre 7 h 30 et 18 h. Les salariés doivent cependant respecter les plages fixes suivantes :

- Le matin 9 h 30 à 11 h 30;
- L'après-midi 13 h 30 à 15 h 30;
- Le repas du midi est d'une durée variant de quarante-cinq (45) à quatre-vingt-dix (90) minutes et doit être pris entre 11 h 30 et 13 h 30.

6- SOLDE DES HEURES

6.1 Période de référence

La période de référence commence un lundi et se termine un vendredi; à la fin de la période, les salariés devraient avoir effectué quatre (4) semaines moyennes de travail de trente-cinq (35) heures.

6.2 Solde de la période de référence

Afin de contrôler les heures de travail, les salariés doivent utiliser le totalisateur de temps.

6.3 Crédits d'heures

Les crédits accumulés pendant une période de référence pourront être pris pendant ladite période de référence ou la période suivante. Toutefois, un maximum de sept (7) heures peut être accumulé au cours d'une même période de référence; s'il y a un excédent, il sera annulé.

Les crédits d'heures ne sont transférables qu'une fois, soit de la période de référence pendant laquelle elles ont été accumulées à la période de référence suivante, et ce, sans jamais dépasser un maximum de quatorze (14) heures accumulées.

Les crédits accumulés sont utilisables en temps, pendant les plages variables et les plages fixes. L'utilisation des crédits au cours des plages fixes se fait en demi-journée ou en journée complète après autorisation du supérieur immédiat. On ne doit cependant pas supprimer, en utilisant des crédits, plus de quatre (4) plages par période de référence. Il est entendu que les salariés ne peuvent bénéficier de plus de treize (13) jours de congé par période de douze (12) mois.

L'accumulation d'heures est possible seulement lorsqu'il y a du travail à accomplir.

6.4 Débits d'heures

Les débits d'heures sont possibles pour un maximum de sept (7) heures par période de référence. Des coupures de traitement seront imposées lorsqu'à la fin d'une période de référence, un débit d'heures dépassera le maximum. Les débits sont transférables d'une période de référence à une autre jusqu'à concurrence de sept (7) heures. Les salariés ne peuvent accumuler de débits d'heures durant les plages fixes.

7- Temps supplémentaire

Tout travail effectué à la demande du supérieur immédiat ou fait à sa connaissance constitue du temps supplémentaire dans les cas suivants :

- a) En dehors de l'amplitude quotidienne des heures de travail.
- b) Lorsque le travail doit être exécuté à l'intérieur de l'amplitude des heures de travail, mais seulement après que les salariés ont terminé leur journée normale de travail de sept (7) heures.
- c) Après l'accumulation du maximum des crédits d'heures pour la période de référence.

8- Absences

Les dispositions de la convention collective relatives aux absences ou aux congés autorisés continuent de s'appliquer telles quelles. Les salariés qui s'absentent du travail pendant une plage fixe seront considérés absents pour une demi-journée, soit 3 h 30.

9- Départ d'un salarié

Lorsqu'un salarié quitte l'emploi, son solde d'heures de travail est remis à zéro comme suit :

- Si le solde est positif, il sera compensé en temps simple pour le crédit d'heures cumulées;
- Si le solde est négatif, l'employeur pourra effectuer une coupure de traitement pour récupérer les sommes qui lui sont dues.

10- Abus

En cas d'abus, l'employeur pourra soustraire un salarié de l'application de la présente.

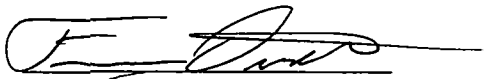
11- Fin du régime

L'employeur ou le syndicat pourra en tout temps mettre fin à la présente et revenir à la semaine régulière de travail, et ce, après un avis de trente (30) jours adressé à l'autre partie et aux salariés concernés.

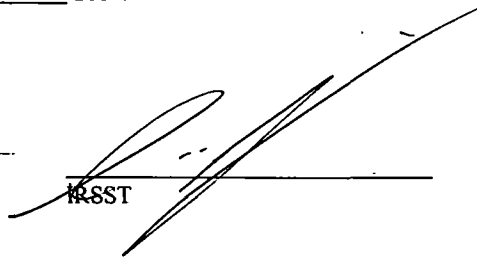
12 Adhésion à l'horaire variable

L'avis d'adhésion est soumis par écrit au moins quinze (15) jours avant la prise d'effet de l'horaire variable, afin de permettre l'activation du totalisateur de temps.

Signé à Montréal, le 24 janvier 2014.



Syndicat canadien de la Fonction publique
Section locale 2957



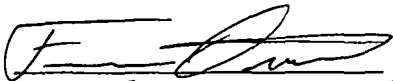
IRSST

LETTRE D'ENTENTE N° 8

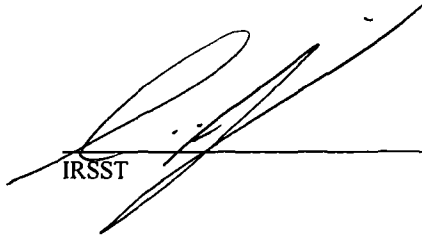
PROGRAMME D'AIDE AUX EMPLOYÉS

L'employeur s'engage à maintenir pour toute la durée de la convention collective les bénéfices offerts par le Programme d'Aide aux Employés en vigueur le 31 octobre 2001.

Signé à Montréal, le 24 janvier 2014.



Syndicat canadien de la Fonction publique
Section locale 2957



IRSST

LETTRE D'ENTENTE N°9

LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LE RÉGIME D'HORAIRE VARIABLE POUR LES PROFESSIONNELS DE SOUTIEN AINSI QUE LES PROFESSIONNELS SCIENTIFIQUE

1- OBJECTIF

L'horaire variable de travail offre la possibilité, pour le personnel visé, d'organiser leur temps de travail en choisissant quotidiennement leurs heures d'arrivée, de dîner et de départ à l'intérieur de plages fixes et de plages variables, en respectant une semaine moyenne de travail de trente-cinq (35) heures. Le régime d'horaire variable permet également le cumul de temps aux conditions décrites ci-après.

2- PERSONNEL VISÉ

La présente lettre d'entente s'applique aux salariés réguliers à temps complet du groupe professionnel de soutien et du groupe professionnel scientifique à la condition qu'ils ne bénéficient pas déjà d'un aménagement de temps de travail, soit : horaire 4/32, 4/28, 19/20 ou l'horaire d'été.

3- PRINCIPES DIRECTEURS

Aux fins de son application, le régime s'appuie sur les principes directeurs suivants :

- Le régime d'horaire variable doit être administré en conformité avec le cadre réglementaire de la convention collective.
- Le supérieur immédiat est responsable de l'application du régime d'horaire variable de son service.
- L'employé est responsable de la comptabilisation de ses heures travaillées et de ses périodes d'absences.
- Un ou des employés du service peuvent être exclus de l'application du présent régime lorsque le supérieur immédiat détermine qu'il doit en être ainsi en raison des besoins du service.

4- HEURES OFFICIELLES DE BUREAU

Les heures officielles de bureau sont du lundi au vendredi de 8 h à 16 h.

5- CONTINUITÉ DE SERVICE

Une présence constante et adéquate des salariés du groupe visé par la présente est requise pendant les heures officielles de bureau afin que les services soient disponibles.

Le supérieur immédiat peut demander la présence d'employés à l'intérieur des plages variables lorsque requis pour répondre aux besoins du ou des services pendant les heures officielles d'ouverture des bureaux.

6- HEURES DE TRAVAIL

La journée normale de travail est de sept (7) heures. Les salariés peuvent étaler leurs heures quotidiennes de travail entre 7 h 30 et 18 h. Les salariés doivent cependant respecter les plages fixes suivantes :

- Le matin 9 h 30 à 11 h 30;
- L'après-midi 13 h 30 à 15 h 30;
- Le repas du midi est obligatoire et d'une durée minimum de quarante-cinq (45) minutes et d'une durée maximum de quatre-vingt-dix (90) minutes et doit être pris entre 11 h 30 et 13 h 30.

L'employé devant s'absenter durant la plage fixe doit préalablement obtenir l'autorisation de son supérieur immédiat.

6.1 Plage variables

Les plages variables sont situées et peuvent être utilisées de la façon suivante :

Au début de la journée : 7 h 30 à 9 h 30;
Au milieu de la journée : 11 h 30 à 13 h 30;
À la fin de la journée : 15 h 30 à 18 h.

7- PÉRIODES DE RÉFÉRENCE

7.1 Période de référence

La période de référence de cet horaire variable débute le 1^{er} lundi de janvier et se termine 4 semaines plus tard. La période suivante débute le lundi suivant le dernier vendredi et ainsi de suite. À la fin de chaque période de référence, les salariés devraient avoir effectué quatre (4) semaines moyennes de travail de trente-cinq (35) heures par semaine. Pour la première année de l'implantation de cet horaire, la première période de référence débutera le premier lundi du mois de mars.

7.2 Enregistrement du temps de travail

Chaque employé est responsable d'enregistrer quotidiennement son temps de présence au travail et ses périodes d'absences à l'aide de l'outil mis à sa disposition par l'employeur.

8- CRÉDITS HORAIRES

8.1 Crédits horaires

Les crédits accumulés pendant une période de référence pourront être pris pendant ladite période de référence ou la période suivante. Toutefois, à l'intérieur d'une période de référence, un employé peut effectuer des heures de travail lui permettant de cumuler un maximum de 7 heures en crédits horaires au cours d'une même période de référence, s'il y a un excédent, celui-ci sera annulé.

Un maximum de 7 heures en crédits horaires peut être transféré d'une période de référence à l'autre.

Les crédits accumulés sont utilisables en temps, pendant les plages variables et/ou les plages fixes. L'utilisation des crédits au cours des plages fixes se fait en demi-journée ou en journée complète après autorisation du supérieur immédiat. Les crédits accumulés peuvent permettre d'utiliser au plus deux (2) plages fixes au cours d'une même période.

L'accumulation de crédits horaires sera possible seulement lorsqu'il y aura effectivement du travail à accomplir.

9- Temps supplémentaire

Tout travail effectué à la demande du supérieur immédiat ou fait à sa connaissance constitue du temps supplémentaire dans les cas suivants :

- a) En dehors de l'amplitude quotidienne des heures de travail.
- b) Lorsque le travail doit être exécuté à l'intérieur de l'amplitude des heures de travail, mais seulement après que les salariés ont terminé leur journée normale de travail de sept (7) heures.

c) Après l'accumulation du maximum des crédits d'heures pour la période de référence.

10- HORAIRE VARIABLE ET NÉCESSITÉ DU SERVICE

Le supérieur immédiat pourra, pour des raisons de nécessité du service, suspendre temporairement le régime d'horaire variable afin de faciliter le travail et assurer le maintien du ou des services.

11- ABSENCES

Les dispositions de la convention collective relatives aux absences ou aux congés autorisés continuent de s'appliquer telles quelles. Les salariés qui s'absentent du travail pendant une plage fixe seront considérés absents pour une demi-journée, soit 3 h 30.

12- DÉPART D'UN SALARIÉ

Lorsqu'un salarié quitte son emploi, son solde d'heures de travail est remis à zéro comme suit :

- Si le solde est positif, il sera compensé en temps simple pour le crédit d'heures cumulées;
- Si le solde est négatif, l'employeur effectuera une coupure de traitement pour récupérer les sommes qui lui sont dues.

13- Abus

En cas d'abus, l'employeur pourra soustraire un salarié de l'application de la présente.


14- Fin du régime


L'employeur ou le syndicat pourra en tout temps mettre fin à la présente et revenir à la semaine régulière de travail, et ce, après un avis de trente (30) jours adressé à l'autre partie et aux salariés concernés.

15- Adhésion à l'horaire variable

Un formulaire de demande d'horaire variable doit être complété et approuvé par le supérieur immédiat au moins quinze (15) jours avant le début de la nouvelle période de référence.

Signé à Montréal, le 24 janvier 2014.


Syndicat canadien de la Fonction publique
Section locale 2957



IRSST

LETTRE D'ENTENTE N° 10

ACCUMULATION DE L'ANCIENNETÉ

Dans l'éventualité où la convention collective conclue à la CSST prévoit l'accumulation de l'ancienneté au-delà de 24 mois à la suite d'une maladie ou d'un accident, la convention collective en vigueur à l'IRSST sera harmonisée.

Signé à Montréal, ce 20 mai 2005.


Syndicat canadien de la Fonction
publique, section locale 2957


IRSST

LETTRE D'ENTENTE N° 11

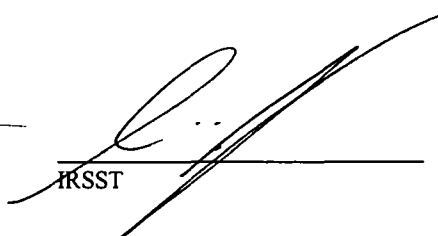
LETTRE D'ENTENTE CONCERNANT LA PRIME DE RESPONSABLE DE CHAMP

- 1- Les parties conviennent que l'employeur peut désigner parmi les professionnels chercheurs certaines personnes pour assumer la responsabilité d'un champ de recherche, ces salariés sont alors désignés « responsable de champ ».
- 2- La désignation de responsable de champ donne droit à une prime de 7% du salaire.
- 3- La prime s'ajoute au salaire versé à chaque période de paie des salariés ainsi désignés.
- 4- L'employeur peut décider de retirer à un professionnel chercheur la responsabilité d'un champ de recherche; pour ce faire, il en informe le salarié et la prime cesse d'être versée à la période de paie qui suit cet avis.

Signé à Montréal, le 24 janvier 2014.



Syndicat canadien de la Fonction publique
Section locale 2957



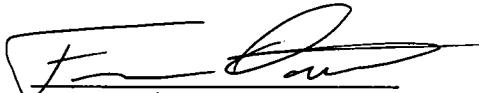
IRSST

LETTRE D'ENTENTE N° 12

LETTRE D'ENTENTE SUR LA RÉVISION DES SOMMAIRES D'ATTRIBUTION

Suivant la signature de la convention collective, les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité paritaire dont le mandat sera de réviser et mettre à jour les sommaires d'attribution des différents groupes d'emploi de l'Annexe II A.

Signé à Montréal, le 24 janvier 2014.


Syndicat canadien de la Fonction publique
Section locale 2957

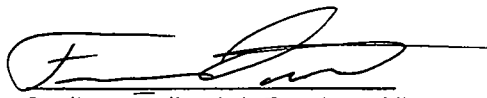

IRSST

LETTRE D'ENTENTE N° 13

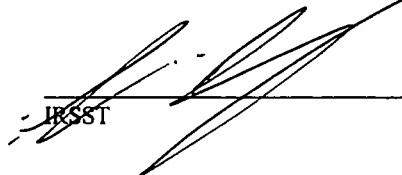
LETTRE D'ENTENTE SUR LA RÉVISION DES DROITS D'AUTEURS

Les parties conviennent que le comité paritaire des brevets et des droits d'auteurs se réunira dans l'année suivant la signature de la convention collective dans le but de réviser la Politique sur les droits d'auteurs de l'Annexe VIII.

Signé à Montréal, le 24 janvier 2014.



Syndicat canadien de la Fonction publique
Section locale 2957



IRSST