

# Des emplois de qualité :

S'attaquer à la  
précarité d'emploi  
dans l'enseignement  
postsecondaire à la  
table de négociations

Octobre 2018

## GUIDE DE NÉGOCIATION

La précarisation de l'emploi gagne du terrain dans le secteur de l'enseignement postsecondaire, ce qui oblige les sections locales à trouver de nouvelles idées pour défendre les bons emplois, protéger la sécurité d'emploi et assurer à tous les travailleurs les mêmes droits et protections au travail.

Les sections locales ont les moyens de protéger ces travailleurs et de transformer les emplois précaires en emplois décents : il suffit de se doter d'une stratégie axée sur la réalisation de gains à chaque ronde de négociation.

Le présent guide porte sur quelques points essentiels à envisager dans la rédaction des articles de la convention collective.

Chaque section de ce guide propose un bref survol de la problématique, suivi d'exemples d'articles de convention collective puisés à diverses sources, incluant d'autres syndicats et d'autres secteurs du SCFP.

### Table des matières

L'accès à l'information : des outils essentiels à la lutte à la précarité .....	3
Prévenir la précarité : limiter les postes précaires et la sous-traitance .....	6
La sécurité d'emploi : renverser la précarité.....	11
Salaires et avantages sociaux : à travail égal, salaire égal .....	15
Les régimes de retraite : sécuriser l'avenir .....	18
Droits et protections : améliorer les conditions de travail et empêcher l'exploitation .....	20

## GUIDE DE NÉGOCIATION

# L'ACCÈS À L'INFORMATION : DES OUTILS ESSENTIELS À LA LUTTE À LA PRÉCARITÉ

Difficile de lutter contre la précarité quand on ne sait pas ce qui se passe au niveau des affichages de poste et des classes d'emploi. Et si vos membres ne connaissent pas leurs droits, comment peuvent-ils dénoncer l'employeur qui les piétine ?

Votre convention collective devrait inclure des clauses :

- pour obliger l'employeur à transmettre périodiquement au syndicat ces renseignements :
  - le nombre d'employés par statut d'emploi (régulier, saisonnier, temporaire, occasionnel, à temps plein, à temps partiel) et, pour chaque employé, la classe d'emploi, le salaire ou l'échelon salarial et le titre du poste;
  - la date d'entrée en fonction, l'ancienneté et les heures de travail;
  - le service et le campus (s'il y a lieu);
  - les changements au statut de l'employé;
- pour obliger l'employeur à transmettre régulièrement au syndicat les coordonnées de tous les membres de l'unité de négociation, y compris leurs adresses courriel personnelles;
- pour affirmer que tous les membres de l'unité de négociation ont le droit de recevoir, au début de leur emploi, une séance d'orientation fournie par le syndicat.

Votre section locale devrait aussi se doter d'outils et de systèmes pour assurer le suivi de ces renseignements afin d'y détecter des tendances au fil du temps.

### EXEMPLES DE LIBELLÉ

## Participation des membres

### Exemple de clauses

#### **XX.01 Coordonnées**

L'employeur fournit au syndicat la liste des employés appartenant à l'unité de négociation. Cette liste inclut, pour chaque employé, son nom, son poste ou sa classe d'emploi, son adresse postale à la maison, son numéro de téléphone à la maison (et ses autres numéros de téléphone personnels connus, comme un numéro de cellulaire), son adresse courriel au travail et, si elle est connue, son adresse courriel personnelle.

Cette liste indique aussi le lieu de travail et le statut d'emploi de chaque employé (temps plein, temps partiel, temporaire, saisonnier, occasionnel, etc.). Si l'employé est en congé autorisé, elle précise la nature de ce congé.

La liste doit être fournie chaque trimestre sous la forme d'un tableur électronique au représentant du syndicat désigné par l'exécutif de la section locale.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

### **XX.02 Nouveaux employés**

Lorsqu'un employé commence son emploi à un poste au sein de l'unité de négociation, son supérieur immédiat ou un autre représentant de l'employeur le présente à son délégué syndical ou au représentant syndical désigné par le syndicat. L'employeur donne au représentant du syndicat l'occasion de rencontrer chaque nouvel employé en privé, au cours du premier mois d'embauche, pour qu'on lui présente la structure du syndicat, ses avantages et le fonctionnement des cotisations syndicales. L'employeur permettra à cette fin une période ne dépassant pas 60 minutes, pendant l'horaire de travail normal, sans perte de salaire pour l'un ou l'autre des employés.

### **XX.03 Séances d'orientation**

Si l'employeur donne des séances d'orientation à son personnel, il accorde au syndicat une heure, au cours d'une de ces séances, pour présenter le syndicat et son effectif. L'employeur doit quitter la salle pour la durée de l'exposé du syndicat.

### **XX.04 Déclaration des nouvelles embauches**

Le syndicat doit être informé du nom au complet, du poste et du statut d'emploi (temps plein, temps partiel, temporaire, saisonnier, occasionnel), de la date d'embauche et du lieu de travail de chaque employé embauché au sein de l'unité de négociation avant que l'employé ne fasse sa première journée de travail.

## SCFP 4627 (employés du Collège communautaire de Vancouver)

### **6.7 Information syndicale**

6.7.1 Toutes les deux semaines, à chaque campus, le Collège remet au délégué syndical désigné le nom des nouveaux employés.

a) Chaque trimestre, le Collège fournit, sous forme numérique, les renseignements concernant les employés. Doivent figurer dans ces renseignements : le nom de l'employé, sa classe (permanent, temporaire, contractuel, occasionnel, étudiant), son titre d'emploi, son campus, son département, son numéro de poste, la nature de son congé s'il est en congé, son nombre d'heures de travail sur une base bihebdomadaire et son échelon salarial.

b) Si ces renseignements sont connus et sur demande, le Collège fournit l'adresse personnelle, le numéro de téléphone personnel et l'adresse courriel personnelle de ses employés.

c) Toutes les deux semaines, le Collège transmet au syndicat les rapports suivants ou leur équivalent sous forme électronique et textuelle : XHRSENR et XHRSTUD.

6.7.2 Le Collège fournit au syndicat une liste mensuelle des employés embauchés, mutés, promus et démissionnaires.

6.7.3 Le Collège prend toutes les mesures raisonnables pour fournir au syndicat l'information que celui-ci demande dans un délai raisonnable.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

### **SCFP 116 (Association des étudiants de 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle de l'Université de la Colombie-Britannique)**

#### ***4.05 Séance d'orientation syndicale pour les nouvelles embauches***

L'employeur permet à un représentant syndical de rencontrer les nouveaux employés pour leur expliquer les avantages et les devoirs de l'appartenance au syndicat, ainsi que leurs responsabilités et leurs obligations envers l'employeur et le syndicat.

Cette séance a lieu pendant l'horaire de travail normal, sans perte de salaire. D'une durée maximale de 30 minutes, elle a lieu au début de chaque semestre, au moment convenu entre le syndicat et l'employeur.

Si nécessaire, on peut organiser d'autres séances d'orientation au cours du semestre.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

# PRÉVENIR LA PRÉCARITÉ : LIMITER LES POSTES PRÉCAIRES ET LA SOUS-TRAITANCE

Manifestement, vaut mieux ne pas laisser embaucher des travailleurs à statut précaire que d'avoir à tenter de les protéger une fois qu'ils sont précaires. Un article qui limite la capacité de l'employeur à afficher des postes temporaires, à sous-traiter des tâches ou à recourir à de la main-d'œuvre à temps partiel ou occasionnelle vous aidera à protéger la qualité des emplois au sein de l'unité de négociation.

Voici quelques points à considérer dans votre stratégie de négociation :

- limiter le recours aux postes temporaires, leur durée et leur renouvellement;
- limiter le recours aux postes à temps partiel et occasionnels;
- assurer un nombre minimum d'employés à plein temps (au lieu de permettre à l'employeur de réduire la main-d'œuvre permanente à plein temps par attrition);
- accorder la priorité aux postes permanents à plein temps lorsqu'on ajoute ou fusionne des postes;
- inclure une clause qui empêche la sous-traitance.

### EXEMPLES DE LIBELLÉ

## Pour limiter le recours aux postes temporaires

### SCFP 3338 (Université Simon Fraser)

(b) Employé permanent : employé embauché sans date de congédiement prédéterminée.

(c) Employé temporaire : employé embauché avec une date de congédiement prédéterminée. Si cet employé demeure à l'emploi pendant plus de quatre (4) mois sans interruption, au même poste, il est réputé être « employé permanent ». Ses avantages sociaux et son montant tenant lieu d'avantages sociaux sont fixés par l'article 52.

Un changement de numéro de poste ou un changement mineur aux tâches ne constitue pas un changement de poste aux fins de la définition d'employé permanent.

L'employeur ne peut pas pourvoir un poste à plein temps sur une période de plus de quatre (4) mois en licenciant puis en réembauchant le même employé temporaire, ou encore en licenciant et en embauchant une série d'employés temporaires.

Nonobstant le paragraphe précédent, l'employeur peut, dans des cas particuliers, créer un poste temporaire non récurrent, à temps plein ou à temps partiel, d'une durée de plus de quatre (4) mois, sans excéder douze (12) mois. L'affichage d'un tel poste doit préciser la date de licenciement prédéterminée. L'employeur doit expliquer au syndicat, par écrit, les circonstances particulières qui justifient la création de ce poste. L'employé embauché à ce poste devient employé permanent après quatre (4) mois tel qu'établi ci-dessus. Cependant, il n'est pas admissible à la mutation imposée lorsqu'arrive sa date de licenciement prédéterminée. Par contre, il peut être mis sur la liste des licenciements; si le poste est rouvert, il peut alors être rappelé à ce poste comme le prévoit l'article 14.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

### SCFP 2950 (employés des bibliothèques, du théâtre et des bureaux de l'Université de la Colombie-Britannique)

#### **3.05 Employé temporaire**

(A) Par employé temporaire, on entend un employé embauché pour pourvoir un poste de courte durée, généralement de moins de trois mois, ou pour pourvoir un poste vacant en raison d'un congé autorisé ou d'un congé de maternité alors qu'il est impossible de pourvoir ce poste par l'entremise d'une promotion temporaire. Le prolongement ou le renouvellement de ce poste « généralement de moins de trois mois », tel qu'indiqué précédemment, est possible moyennant entente entre les parties.

#### EXEMPLE DE LIBELLÉ

### Limiter le recours aux employés temporaires

#### SEH : convention-cadre du sous-secteur des services de santé et des installations de soutien

##### **Addenda sur les employés occasionnels**

Le recours à un employé occasionnel est limité au remplacement d'un employé régulier, à temps plein ou à temps partiel, qu'on ne peut pas espérer raisonnablement remplacer par un employé qui occupe un poste sur une équipe volante, là où il y a des équipes volantes, à condition que l'employé occasionnel n'occupe pas le même poste pendant plus de quatre-vingt-dix (90) jours civils. Notamment, l'employeur peut faire appel à un employé occasionnel pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- (1) le remplacement d'un employé en vacances;
- (2) le remplacement d'un employé en congé de maladie;
- (3) le remplacement d'un employé en formation;
- (4) le remplacement d'une employée en congé de maternité;
- (5) le remplacement d'un employé en congé pour raisons familiales;
- (6) le remplacement d'un employé en congé pour affaires syndicales;
- (7) le remplacement d'un employé en congé d'études;
- (8) le remplacement d'un employé en congé pour une autre raison prévue dans la convention collective;
- (9) dans une urgence entraînant une charge de travail extraordinaire, on peut recourir à un employé temporaire pour faire ce travail pour une durée maximale de quatre-vingt-dix (90) jours civils.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

### EXEMPLES DE LIBELLÉ

## Limiter le recours aux postes à temps partiel

### SCFP 534 (Municipalité d’Espanola)

- 2.3.3 De plus, il est entendu que le nombre d’employés saisonniers à plein temps ne doit jamais correspondre à plus de 15 % de la main-d’œuvre permanente.

### SCFP 2409 (Syndicat du personnel enseignant du Collège communautaire Northwest)

- 2.3.3 On embauche des employés à plein temps uniquement après avoir offert le travail disponible à tous les employés réguliers dont la charge de travail n’atteint pas cent (100) pour cent d’une charge complète et qui sont qualifiés pour faire le travail. Avant d’embaucher un employé à temps partiel, le Collège fait tout en son pouvoir pour créer un poste régulier en combinant des tâches à temps partiel.

### EXEMPLES DE LIBELLÉ

## Assurer un nombre minimum d’employés à plein temps

### Proposition d’article commun du Comité de coordination des travailleurs universitaires de l’Ontario :

- XX.01 La direction accepte de conserver une main-d’œuvre consistant en au moins (X) employés permanents à plein temps jusqu’à la fin de la convention collective.

### SCFP 233 (Université Ryerson)

#### *Lettre d’entente n° 9*

L’Université accepte de conserver un effectif de trente-deux (32) postes d’ouvrier spécialisé à plein temps et de soixante-et-un (61) postes de concierge à plein temps. Par conséquent, l’effectif de la section locale 233 du SCFP est de quatre-vingt-treize (93) postes.

L’Université accepte de conserver l’effectif défini ci-dessus pour la durée de la convention collective. À cette fin, elle fera tous les efforts raisonnables pour pourvoir les postes vacants rattachés à l’effectif dans les meilleurs délais.



## GUIDE DE NÉGOCIATION

### EXEMPLE DE LIBELLÉ

# Accorder la priorité aux postes à temps plein

## SCFP 3967 (Autorité sanitaire de la région de Regina-Qu'Appelle)

### 27.24 Maximiser l'emploi à temps plein

En ce qui a trait à l'efficacité de ses activités, l'employeur a l'intention de :

- employer autant d'employés à plein temps que possible, dans les limites du raisonnable;
  - autant que possible, intégrer le plus grand nombre d'heures prévisibles possible aux affichages de poste à temps partiel;
  - réduire au minimum le recours au travail de relève.

#### a) Objectif

- Encadrer l'examen et l'affectation des heures, dans le but de maximiser l'emploi à temps plein.
- L'employeur et la section du syndicat discutent de toute mise en œuvre à l'avance.

#### b) Maximisation des heures aux postes à temps partiel

Lorsqu'un poste à temps partiel est libéré et que sa dotation est approuvée, l'employeur et la section locale du syndicat discutent de la possibilité, moyennant une entente entre les parties, de redistribuer les quarts de travail comme suit :

- i) dans le cas où on envisage une réorganisation départementale, l'employeur rencontre la section locale du syndicat pour discuter de la création de postes à plein temps, de la maximisation des postes à temps partiel ou des deux;
- ii) dans le cas où un poste se libère, les quarts de travail sont distribués aux employés à temps partiel, par ordre d'ancienneté, dans le but d'intégrer le plus d'heures possible au poste à temps partiel.

c) Si les quarts de travail ne sont pas tous redistribués conformément à l'alinéa b) ou si les parties n'arrivent pas à s'entendre sur la redistribution des heures restantes, l'employeur peut alors afficher un poste à temps partiel.

L'employeur produit une nouvelle lettre d'engagement pour l'employé à temps partiel dont l'horaire de travail s'enrichit d'heures régulières de plus.

L'application de l'alinéa b) peut entraîner la transformation d'un poste à temps partiel pourvu en poste à temps plein.

d) Si plus d'un poste à temps partiel se libèrent simultanément au sein d'un même domaine fonctionnel, l'employeur, sous réserve des nécessités du service, doit combiner ces postes pour former un poste à plein temps ou un poste à temps partiel plus important et l'afficher conformément à l'alinéa e) iii).

e) i) Lorsqu'un employé remplaçant travaille de manière constante selon un horaire régulier, l'employeur étudie la possibilité d'intégrer les quarts de cet employé à l'horaire des employés à temps partiel du service qui ont de l'ancienneté et qui les convoitent.

ii) Si l'alinéa i) ne s'applique pas, l'employeur crée un nouveau poste permanent à temps partiel et l'affiche.

iii) La section locale du syndicat et l'employeur se rencontrent pour discuter des circonstances qui dicteront l'affichage des nouveaux postes. Dans certains cas, on peut, par entente entre les parties, limiter les conditions d'affichage à un département donné.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

### EXEMPLE DE LIBELLÉ

## Empêcher la sous-traitance

### SCFP 116 (Université de la Colombie-Britannique)

#### **24.03 Sous-traitance**

Les parties s'entendent pour que le présent article ait préséance sur tout autre article ou clause de la convention collective, d'une lettre d'entente ou d'un autre document ou pratique connexe.

L'Université ne sous-traite pas les services ou les tâches qu'elle confie normalement à ses employés, sauf dans les circonstances suivantes :

1. l'Université ne possède pas l'équipement nécessaire pour fournir le travail requis;
2. l'Université n'a pas d'employés qui exécutent régulièrement cette tâche ou qui possèdent les compétences requises par cette tâche, et cette tâche ne sera pas requise de manière constante à l'avenir;
3. les situations d'urgence.

Dans les circonstances susmentionnées, aucun employé ne doit être licencié, déclassé ou privé d'un rappel au travail en raison de la sous-traitance d'une tâche.

Si l'Université envisage de sous-traiter une tâche ou un service, elle doit consulter le syndicat avant d'aller en appel d'offres ou d'octroyer un contrat. Le processus de consultation est régi par la lettre d'entente « Sous-traitance de la convention collective ».

L'Université doit fournir au syndicat une copie du formulaire de déclaration de projet pour chaque projet entrepris par les Services de projets ou le Bureau de la construction.

Nonobstant ce qui précède, l'Université peut sous-traiter des travaux de rénovation, de maintenance, de réparation ou de construction évalués à cinquante mille dollars (50 000,00 \$) ou plus. La valeur totale du projet tient compte du coût des matériaux, de la main-d'œuvre et de la gestion. Les employés touchés par cette clause doivent être affectés à d'autres tâches au sein de leur classe d'emploi actuelle et à leur taux de salaire actuel. À la fin de ces affectations, on accorde la priorité à ces individus touchés par la présente clause pour pourvoir les prochains postes vacants au sein de la même classe d'emploi.

On peut déroger aux règles d'affichage et d'ancienneté fixées par la convention collective pour accorder un poste vacant à un tel employé. En outre, les parties s'entendent sur le fait que les postes touchés par cette clause seront éliminés par attrition.

Pour d'autres exemples d'articles sur la sous-traitance, consultez le guide du SCFP intitulé Notre meilleur moyen de défense : S'opposer à la privatisation à la table de négociations.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

# LA SÉCURITÉ D'EMPLOI : RENVERSER LA PRÉCARITÉ

Il est essentiel de trouver le moyen d'améliorer la sécurité d'emploi et les chances d'avancement des travailleurs précaires. Cela peut passer par la conversion d'emplois à temps partiel ou temporaires en emplois permanents à plein temps, la régularisation des postes contractuels ou d'autres formes d'avancement.

Voici les options qu'on peut négocier dans une convention collective :

- la conversion de postes à temps partiel en postes à plein temps;
- la conversion de postes temporaires ou à durée déterminée en postes permanents;
- la régularisation des chargés de cours;
- le droit de premier refus ou une autre forme de sécurité pour les employés contractuels.

### EXEMPLES DE LIBELLÉ

## Conversion de postes à temps partiel en postes à plein temps

### SCFP 4627 (employés du Collège communautaire de Vancouver)

- 3.1.10 Dans la mesure du raisonnable, le Collège combinera les tâches à temps partiel et temporaires en cours pour créer des postes permanents d'au moins 14 heures par semaine, conformément à l'alinéa 3.1.9. Les tâches à combiner doivent correspondre normalement à la même classe d'emploi ou au même échelon salarial.

### Cahier des propositions coordonnées dans les services aux personnes ayant une déficience intellectuelle en Ontario

- XX.01 Les représentants de l'employeur et du syndicat à l'échelon local se réunissent pour examiner le recours aux postes à temps partiel au sein de l'agence. Les parties discutent des enjeux entourant la conversion de postes à temps partiel en postes à plein temps. L'employeur divulgue tous les renseignements pertinents pour permettre aux parties d'avoir une discussion éclairée.
- XX.02 Lorsque les horaires de travail permettent de réduire le nombre de postes à temps partiel, l'employeur collabore avec la section locale en vue de convertir des postes à temps partiel en postes à plein temps. L'objectif est de convertir, dans la mesure du possible, au moins 5 % des postes à temps partiel actuels en postes à plein temps chaque année de la présente convention collective.
- XX.03 Aux fins de la formule de conversion, est employé à temps partiel tout employé qui ne travaille pas à plein temps tel que le définit la convention collective de la section locale. La conversion de postes à temps partiel en postes à plein temps doit suivre les règles d'affichage des postes établies par la convention collective en vigueur.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

### EXEMPLES DE LIBELLÉ

## Conversion de postes temporaires ou à durée déterminée en postes permanents

### SCFP 4627 (employés du Collège communautaire de Vancouver)

- 3.1.9 Le poste qui existe depuis 24 mois consécutifs doit être affiché comme un poste permanent. Il peut demeurer temporaire dans des cas exceptionnels avec l'autorisation des deux parties, autorisation que les parties ne peuvent pas refuser sans raison valable. Un poste temporaire de 14 heures par semaines ou plus qui existe depuis 12 mois consécutifs et dont on peut s'attendre raisonnablement qu'il perdure doit être consacré poste permanent et affiché comme tel, conformément aux dispositions de l'alinéa 2.2.2.
- 3.1.10 Dans la mesure du raisonnable, le Collège combine des tâches à temps partiel et temporaires en cours pour créer des postes permanents de 14 heures par semaine ou plus, conformément à l'alinéa 3.1.9. Les tâches à combiner doivent correspondre normalement à la même classe d'emploi ou au même échelon salarial.

### Convention collective du SEH avec Sodexo

- 46.13 L'employé occasionnel qui a travaillé au moins 20 heures par semaine pendant 12 semaines consécutives doit recevoir un poste de suppléant régulier donnant droit aux avantages sociaux. Celui-ci peut refuser le poste, mais il doit le faire par écrit; dans ce cas, la période de 12 semaines consécutives décrites précédemment recommence à zéro.

### EXEMPLE DE LIBELLÉ

## Régularisation des chargés de cours

### Association des professeurs du Collège communautaire de Vancouver

#### 4.12 Régularisation

- 4.12.1 Sous réserve de l'article 4.1.3, l'enseignant contractuel qui a cumulé une charge d'enseignement de 50 % ou plus pendant au moins 380 jours au cours d'une période de 24 mois consécutifs doit obtenir un poste régulier permanent sans probation dès le premier mois suivant la complétion desdits 380 jours, à condition qu'il ait réussi son évaluation conformément à l'article 16 (Évaluation des enseignants réguliers à l'essai et des enseignants à contrat à durée limitée).
- 4.12.2 Dans les départements ou les secteurs où il est impossible à un enseignant de cumuler 380 jours de charge dans une période de 24 mois consécutifs, on accorde à cet enseignant un poste régulier permanent conformément à l'article 4.12.1 si ledit enseignant a assumé une charge d'enseignement équivalente à celle d'un enseignant régulier dans ce département ou ce secteur.
- 4.12.6 L'enseignant régulier à temps partiel qui a assumé des charges temporaires supplémentaires pendant au moins 380 jours au cours d'une période de 24 mois voit sa fraction de charge régulière augmentée. L'augmentation correspond à la fraction de charge que représentent les charges temporaires supplémentaires qu'il a assumées pendant au moins 380 jours au cours d'une période de 24 mois consécutifs. Cette augmentation de sa fraction de charge entre en vigueur au premier mois suivant la complétion desdits 380 jours.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

### EXEMPLES DE LIBELLÉ

# Droit de premier refus ou autre forme de sécurité pour les employés contractuels

## Unité 2 du SCFP 3909 (chargés de cours de l'Université du Manitoba)

### 11.6 Droit de premier refus (DPR)

Un chargé de cours à qui on a confié l'enseignement du même cours à crédits débouchant sur un diplôme, dans un département donné, au cours de trois sessions différentes et qui a donné ce cours de manière satisfaisante à ces trois occasions obtient le droit de premier refus (DPR). Le DPR permet au chargé de cours de se voir offrir à l'avenir la charge d'enseigner une (1) section de ce cours à crédits débouchant sur un diplôme lorsque ce cours est offert aux chargés de cours.

## Unité 2 du SCFP 3913 (chargés de cours de l'Université de Guelph)

### Annexe 1 : Droit de premier refus

Nonobstant les dispositions de l'alinéa 11.02 (b), ce qui suit s'applique à l'application du droit de premier refus d'une charge de travail offerte aux chargés de cours. Le chargé de cours qui a complété avec succès une charge de travail (pour un cours donné) est admissible à exercer un droit de premier refus envers une charge de travail pour ce même cours si ladite charge est offerte aux chargés de cours dans l'une (1) des quatre (4) sessions immédiatement subséquentes.

## Unité 2 du SCFP 3903 (chargés de cours de l'Université York)

### 12.01 Programme de titre de chargé de cours récurrent

#### Admissibilité

Au terme de trois années contractuelles consécutives (du 1er septembre au 31 août), l'employé dans l'unité de négociation qui affiche une moyenne d'enseignement annuelle sur trois ans d'au moins 2 postes de type 1 ou équivalents obtient le titre de chargé de cours récurrent.

De plus :

- (i) Tout employé qui répond aux critères décrits ci-dessus en date du 1er septembre 2014 obtient le titre de chargé de cours récurrent à compter de la date de ratification de la convention collective 2014-2017.
- (ii) Tout employé possédant le titre de chargé de cours récurrent conserve ce titre jusqu'à ce que celui-ci prenne fin en vertu des modalités décrites ci-dessous.
- (iii) L'année contractuelle (du 1er septembre au 31 août) sert à déterminer la satisfaction aux critères d'admissibilité au titre de chargé de cours récurrent.

#### Processus d'attribution

- (i) Le 1<sup>er</sup> octobre de chaque année, l'employeur dresse la liste des employés qui ont le titre de chargé de cours récurrent.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

- (ii) Au plus tard le 1er novembre, les employés qui possèdent ce titre soumettent, dans chaque unité d'embauche, leur curriculum vitæ à jour et leur lettre d'intention de participer à l'exercice d'attribution des charges pour les chargés de cours récurrents. Pour ce faire, ils remplissent la section appropriée du formulaire de demande.
- (iii) Au plus tard le 22 janvier, l'employeur affiche électroniquement, à un endroit accessible aux employés et au syndicat, la liste exhaustive des cours identifiés pour affichage à l'unité 2 pour les prochaines sessions d'été, d'automne et d'hiver.
- (iv) Au plus tard le 22 janvier, les unités d'embauche offrent aux employés qui ont signifié leur intention de participer à l'exercice les cours sur la liste affichée pour lesquels ils sont le candidat qualifié ayant le plus d'ancienneté parmi les employés participants à l'exercice au sein de l'unité d'embauche, conformément au processus décrit aux articles 12.03.1 et 12.03.2.
- (v) Les offres d'attribution sont envoyées en copie conforme aux autres candidats participants au sein de l'unité d'embauche; toutes les offres d'attribution sont envoyées en copie conforme au syndicat.
- (vi) On accorde trois semaines, à compter du 22 janvier, pour accepter une offre.
- (vii) Les articles 12.03.1 (Dérogation pour service prolongé) et 12.03.2 (Circonstances où les candidats possèdent une expérience antérieure équivalente) s'appliquent et un employé qui participe à l'exercice peut invoquer la procédure de grief à l'article 6 s'il croit qu'un cours affiché dans l'exercice aurait dû lui être offert selon les modalités du programme.
- (viii) À la fin de l'exercice, les charges de cours non attribuées sont affichées dans le cadre des périodes d'affichage normales avec les charges qui n'étaient pas incluses dans l'exercice.

### ***Garantie du programme de titre de chargé de cours récurrent***

L'employé qui détient le titre de chargé de cours récurrent et qui affiche une moyenne annuelle d'enseignement d'au moins 2 postes de type 1 ou équivalents dans les cinq années contractuelles précédentes et à qui on offre les deux tiers ou moins de son nombre moyen de postes de type 1 ou équivalents selon les cinq dernières années contractuelles reçoit, à sa demande, une somme ponctuelle correspondant au quart du taux de chaque poste en moins que son nombre moyen de postes de type 1 ou équivalents. Par exemple : un employé possédant le titre de chargé de cours récurrent affiche une moyenne annuelle d'enseignement de 3 postes de type 1 ou équivalents sur les cinq dernières années contractuelles. On lui offre 2 postes de type 1 ou équivalents. Lorsqu'il en fera la demande, cet employé recevra le quart du taux d'un poste de type 1 ou équivalent. Si on offre à l'employé, pour une deuxième fois, les deux tiers ou moins de son nombre annuel moyen de postes de type 1 ou équivalents selon les cinq années contractuelles précédentes, alors cet employé recevra une somme ponctuelle correspondant à un huitième du taux pour chaque poste en moins que son nombre moyen de postes de type 1 ou équivalents.

## **SCFP 4627 (employés du Collège communautaire de Vancouver)**

### **3.2 Postes vacants**

- 3.2.1 Pour pouvoir aux postes vacants, conformément à l'article 3.1 de la présente convention collective, on donne la priorité aux candidats à l'interne qualifiés.
- 3.2.2 Les employés occasionnels qui cumulent 425 heures de service, les employés temporaires, les employés à l'essai et les employés permanents ont un statut équivalent lorsqu'ils se portent candidats à un poste vacant.
- 3.2.3 Le Collège se tourne vers un candidat externe uniquement si aucun employé couvert dans l'alinéa 3.2.2 n'est nommé au poste vacant.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

# SALAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX : À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL

Assurer aux employés à temps partiel, temporaires, occasionnels et contractuels le même salaire et les mêmes avantages sociaux que les autres employés, c'est évidemment bon pour les travailleurs à statut précaire, mais en plus, cela fait disparaître tout incitatif financier que pourrait avoir l'employeur à précariser les emplois.

Voici quelques ajouts à envisager dans la négociation des salaires et des avantages sociaux :

- À travail égal, salaire égal : aucun employé qui fait le même travail que ses collègues ne devrait recevoir un salaire inférieur en raison de son statut contractuel ou à temps partiel. Cette règle s'applique aussi à l'étudiant au premier cycle qui fait le même travail qu'un étudiant au deuxième ou troisième cycle.
- Idéalement, les employés à temps partiel, contractuels et temporaires doivent avoir accès aux avantages sociaux, sans quoi on doit les compenser. Cette compensation est proportionnelle au montant payé par l'employeur en avantages sociaux.
- Pour tenir compte du caractère inconfortable du travail à court terme, on pourrait prolonger les avantages sociaux au-delà de la durée du contrat ou, dans les cas de travailleurs saisonniers, pendant la saison morte.
- La section locale peut aussi réclamer du financement pour fournir les avantages sociaux que l'employeur ne fournit pas ou pour les fournir aux employés qui ne se qualifient pas au régime de l'employeur.

### EXEMPLE DE LIBELLÉ

## À travail égal, salaire égal

### SCFP 2409 (Syndicat du personnel enseignant du Collège communautaire Northwest)

#### **5.5 Employés temporaires**

L'échelle salariale et la procédure d'attribution des postes des employés réguliers, tel qu'elles sont définies dans le présent article, s'appliquent aussi aux employés temporaires.

#### **5.6 Employés à temps partiel**

Le salaire de l'employé à temps partiel autre qu'un chargé de cours est calculé comme le produit du salaire de l'échelon de l'emploi et du ratio de la charge de travail de l'employé comparativement à celle d'un employé à plein temps définie à l'article 13.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

### EXEMPLES DE LIBELLÉ

## Accès aux avantages sociaux

### Conseil de la santé de l'Île-du-Prince-Édouard (SCFP 805, 1051, 1778 et 1779)

3.9 L'« employé permanent à temps partiel » est une personne qui travaille un nombre d'heures inférieur au nombre prescrit sur une base récurrente et un horaire régulier, qui a terminé sa période de probation et qui a droit à tous les avantages sociaux de la présente convention collective au pro rata.

### SCFP 3324 (Syndicat des ambulanciers de l'Île-du-Prince-Édouard)

27.01 (b) L'employé à temps partiel dont l'horaire de travail équivaut à au moins 40 % de l'horaire d'un employé à plein temps est admissible à participer aux assurances collectives (maladie, dentaire, vie et ILD) à coût partagé à parts égales avec l'employeur.

### SCFP 3338 (Université Simon Fraser)

#### **52.01 Droit aux avantages sociaux**

(a) Les employés temporaires ont droit aux avantages sociaux suivants :

- (i) au congé de compassion selon les dispositions de l'article 38;
- (ii) au congé pour fonctions judiciaires selon les dispositions de l'article 40.01;

(b) Pendant les quatre premiers mois de son emploi ininterrompu à un poste (quel qu'il soit), l'employé temporaire reçoit neuf (9) pour cent de son taux horaire régulier (calculé à partir des salaires indiqués en annexe) en guise de compensation pour l'ensemble des avantages sociaux (à l'exception de ceux indiqués à l'alinéa a ci-dessus) pour l'ensemble des heures régulières travaillées au poste temporaire. Après quatre (4) mois d'emploi ininterrompu au même poste, l'employé temporaire reçoit seize (16) pour cent de son taux horaire régulier en guise de compensation pour l'ensemble des avantages sociaux (à l'exception de ceux précédemment indiqués) pour l'ensemble des heures régulières travaillées au poste temporaire, aussi longtemps qu'il demeure à l'emploi au même poste.

### EXEMPLES DE LIBELLÉ

## Prolongement des avantages sociaux pour les contrats de courte durée et les travailleurs saisonniers

### Unité 1 du SCFP 3903 (assistants d'enseignement de l'Université York)

#### **10.16 Régime d'assurance-médicaments**

10.16.1 L'employeur couvre, pour chaque employé, les frais administratifs annuels et les réclamations sous le régime collectif d'assurance-médicaments ASO.



## GUIDE DE NÉGOCIATION

10.16.2 L'employeur accepte de continuer à payer les frais administratifs et le coût des réclamations admissibles de chaque individu inscrit au régime pendant quatre mois après l'expiration de son contrat de travail. À compter du 1<sup>er</sup> septembre 2015, l'employeur accepte de continuer à payer les frais administratifs et le coût des réclamations admissibles de chaque individu inscrit au régime pendant cinq mois après l'expiration de son contrat de travail.

### SCFP 501 (Ville de Charlottetown)

Annexe B : employés saisonniers

#### ***B27 : Assurances maladie et dentaire collectives***

L'employeur paie la moitié de la prime d'assurance maladie et d'assurance dentaire collectives de chaque employé saisonnier. L'employé saisonnier au premier échelon de l'échelle salariale des employés saisonniers n'a pas droit au régime d'assurances collectives.

Financement pour que la section locale fournisse les avantages sociaux :

### EXEMPLE DE LIBELLÉ

## Financement pour que la section locale fournisse les avantages sociaux

### Unité 2 du SCFP 3903 (chargés de cours de l'Université York)

#### ***15.28 Caisse d'avantages sociaux du SCFP 3903***

Au 1<sup>er</sup> septembre 2011, l'employeur verse au SCFP 3903 la somme totale de 100 000 \$ pour aider le SCFP 3903 à financer et à gérer son propre régime ou arrangement pour les avantages sociaux qui ne sont pas couverts par la convention collective. Au 1<sup>er</sup> septembre 2012, cette somme passe à 150 000 \$. Au 1<sup>er</sup> septembre 2013, cette somme passe à 170 000 \$. Au 1<sup>er</sup> septembre 2015, cette somme passe à 180 000 \$ par année.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

# LES RÉGIMES DE RETRAITE : SÉCURISER L'AVENIR

Les régimes de retraite fournissent aux travailleurs le revenu sûr dont ils ont besoin pour vivre dignement à la retraite. Or, peu de travailleurs précaires dans les établissements postsecondaires cotisent à un régime de retraite de l'employé, même si presque tous les établissements disposent d'un tel régime.

Règle générale, la participation à un régime de retraite au travail est régie par des exigences minimales en matière de gains ou de durée à l'emploi. Souvent, ces règles excluent d'office les travailleurs à temps partiel, temporaires et contractuels. Les lois provinciales sur les régimes de retraite imposent des normes minimales à respecter. La plupart exigent que l'employé devienne admissible au régime après deux ans de service continu et des gains annuels d'au moins 35 pour cent du « maximum des gains annuels ouvrant droit à pension » (une limite fixée chaque année par le gouvernement fédéral; en 2017, 35 pour cent de ce maximum correspondait à 19 355 dollars). Soulignons que ces règles provinciales fixent des normes minimales; les régimes peuvent les assouplir, mais ils ne peuvent pas les resserrer.

Normalement, les règles concernant l'admissibilité au régime de retraite sont énoncées dans le document qui établit les modalités du régime. La relation qu'entretient ce texte avec la convention collective est complexe et variable d'une section locale à l'autre. Dans certains cas, il est possible de négocier des changements au régime en même temps que la convention collective. Dans d'autres cas, c'est impossible. Si votre section locale souhaite assouplir les règles d'admissibilité de son régime de retraite au travail, elle devrait s'adresser à son conseiller national. Cette personne ira chercher les données et les ressources nécessaires pour vous aider à choisir la meilleure stratégie.

Chaque section locale doit s'interroger sur la position qu'occupent les pensions dans ses priorités à négocier. Les personnes âgées à faible revenu sont admissibles à des pensions fédérales comme le Supplément de revenu garanti. Cependant, le SRG est assujéti à une récupération de 50 pour cent, ce qui signifie qu'un retraité perd 50 cents de SRG pour chaque dollar qu'il tire de son régime de retraite au travail. Ainsi, une petite prestation de retraite pourrait se trouver qu'à remplacer une somme que le retraité aurait touchée du SRG. On peut difficilement prédire les gains futurs et la persistance de la précarité sur l'ensemble de la carrière professionnelle d'un individu. Ainsi, les jeunes travailleurs précaires d'aujourd'hui qui gagnent peu ne peuvent pas savoir s'ils auront droit au SRG une fois rendu à la retraite. Cette dynamique devrait faire l'objet de discussions et de réflexion.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

### EXEMPLE DE LIBELLÉ

#### Unité 2 du SCFP 3903 (chargés de cours de l'Université York)

##### **10.10.2**

Les offres de nomination doivent toutes inclure l'énoncé suivant : « Si vous ne cotisez pas et n'êtes pas admissible à cotiser à un régime de retraite à plein temps, à l'Université York ou ailleurs, vous devenez admissible à cotiser au régime de l'Université York au premier jour du mois ou du mois suivant où vos gains cumulatifs deviennent égaux ou supérieurs au taux de directeur de cours du 1er septembre dans deux années contractuelles consécutives. Si vous satisfaites à ce critère d'admissibilité et que vous souhaitez cotiser au régime de retraite de l'Université York, communiquez avec le bureau du régime de retraite et des avantages sociaux. »

\*N.B. Le « taux de directeur de cours » dont fait état la convention collective du SCFP 3903 était de 16 779 dollars en 2016, soit plusieurs milliers de dollars sous la barre des 35 pour cent du maximum fédéral pour 2016. Ainsi, si le régime de l'université avait adopté les normes provinciales, les syndiqués qui n'ont qu'un seul poste de directeur de cours n'y seraient pas admissibles. Le SCFP 3903 a réussi, à travers la négociation de la convention collective, à rendre le régime accessible à un plus grand nombre de ses membres.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

# DROITS ET PROTECTIONS : AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET EMPÊCHER L'EXPLOITATION

C'est difficile pour un travailleur de faire son boulot sans bénéficier des mêmes droits et des mêmes protections que ses collègues, surtout en matière de ressources et d'opportunités. L'égalité d'accès peut faire beaucoup pour améliorer les conditions de travail des travailleurs précaires.

Assurez-vous d'inclure les points suivants dans votre convention collective :

- des mesures de protection pour les employés temporaires, occasionnels et contractuels;
- la publication des horaires à l'avance;
- l'égalité d'accès aux ressources nécessaires pour faire le travail.

### EXEMPLE DE LIBELLÉ

## Publication des horaires à l'avance

### Convention-cadre du sous-secteur des services de santé et des installations de soutien du SEH

#### 19.01 Horaires

- (i) l'employeur établit les périodes de travail et de repos, incluant les jours fériés, et affiche ces horaires au moins quatorze (14) jours civils avant la date où ils sont en vigueur.
- (ii) si l'employeur modifie l'horaire de travail d'un employé sans l'en aviser au moins quatorze (14) jours à l'avance, cet employé est payé au taux des heures supplémentaires pour le premier quart travaillé en vertu de l'article 21. L'avis de modification doit être confirmé par écrit le plus tôt possible.

### EXEMPLE DE LIBELLÉ

## Préavis pour la fin des contrats

### SCFP 4627 (employés du Collège communautaire de Vancouver)

- 18.2.11 L'employé temporaire qui compte entre six mois et trois ans de service continu a droit à deux semaines de préavis de congédiement.
- 18.2.12 L'employé temporaire qui compte trois ans ou plus de service continu a droit à une semaine de préavis de plus par année de service complétée supplémentaire, jusqu'à un maximum de huit semaines de préavis.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

### EXEMPLES DE LIBELLÉ

## Accès aux ressources

### Unité 1 du SCFP 3903 (assistants d'enseignement de l'Université York)

#### **15.01.1 Bureaux et installations**

L'employeur s'assure que les unités d'embauche allouent aux employés un espace approprié et raisonnablement uniforme (dans les cas où c'est l'unité d'embauche qui contrôle cet espace) et l'utilisation des autres installations, services et équipements requis pour s'acquitter adéquatement de leurs tâches et de leurs responsabilités. De plus, l'employeur doit fournir les autres services raisonnables requis pour l'exécution des tâches et responsabilités professionnelles qu'il fournit aux autres syndiqués de l'Université et qu'il est en mesure de fournir sans assumer de coûts supplémentaires. L'employé qui occupe un poste au Collège Atkinson doit disposer d'un accès à une boîte aux lettres dans le département où il travaille.

#### 15.01.2

L'employeur s'assure que les employés disposent d'un accès adéquat et de l'usage des bibliothèques, laboratoires, services de photocopie, fournitures de bureau, installations informatiques, équipements audiovisuels et autres installations universitaires existantes dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités contractuelles.

### Unité 2 du SCFP 3903 (chargés de cours de l'Université York)

#### **15.15 Congé pour recherche**

Chaque année de la convention collective 2014-2015, 2015-2016 et 2016-2017, on maintiendra une caisse de congés pour recherche à une valeur équivalente à 9 postes de type 1 pour couvrir jusqu'à trois congés pour recherche dans chacune de ces années contractuelles. Ces congés sont offerts aux employés qui satisfont aux critères d'admissibilité du bassin de discrimination positive (de « conversion »). À compter de 2012-2013, l'un de ces congés de recherche servira en priorité à aider un employé à terminer son doctorat. En plus de ce qui précède, l'employeur décerne un congé pour recherche ouvert à tous les membres de l'unité de négociation.

#### **15.16 Caisse de bourses de recherche**

L'employeur alimente une caisse qui sert à encourager la recherche et l'étude individuelles, ainsi qu'à couvrir les coûts de recherche des membres de l'unité de négociation. Au 1er septembre 2011, le montant alloué à cette caisse est de 190 000 \$. Les sommes non dépensées demeurent dans la caisse pour être redistribuées à une date ultérieure. La Caisse de bourses de recherche octroie deux types de bourses :

1. Chaque Bourse de recherche principale consiste en un montant équivalant au taux de salaire actuel d'une charge de directeur de cours. Le nombre de ces bourses est fixé par le comité syndical-patronal. Si l'employé à qui on décerne une Bourse de recherche principale est « exempté du plafond », il doit respecter le plafonnement des postes établi à l'article 12.03.1, alinéas (v) et (vi), pendant l'année universitaire pendant laquelle la bourse est versée. Les candidats retenus reçoivent un crédit d'expérience préalable de type 1 applicable et doivent identifier un poste parmi ceux qu'ils ont déjà occupés auquel cette expérience préalable sera attribuée.

## GUIDE DE NÉGOCIATION

2. Les autres bourses de recherche sont d'un montant variable qui ne dépasse pas 8000 \$. Sauf indication contraire, c'est le comité syndical-patronal qui alloue les fonds aux diverses bourses de recherche et qui établit les critères d'admissibilité des concours en vue d'octroyer ces bourses. L'octroi d'une bourse se fonde toujours sur le mérite universitaire des propositions soumises à l'évaluation du comité de sélection. Ce comité se compose de quatre personnes : deux membres de l'unité de négociation choisis par le syndicat, un professeur à plein temps et le vice-président adjoint à la recherche ou son délégué. Un rapport annuel sur l'utilisation de l'argent est présenté par écrit au comité syndical-patronal.

### **15.17 Caisse de participation à des conférences**

L'employeur alimente une Caisse de participation à des conférences pour aider les chargés de cours de l'Université à assister à des conférences universitaires, professionnelles ou artistiques. Au 1er septembre 2011, le montant alloué à la caisse est de 100000 \$ par année contractuelle. Les sommes non dépensées demeurent dans la caisse pour être redistribuées à une date ultérieure. Les critères et procédures de gestion de la Caisse de participation à des conférences sont déterminés par le comité syndical-patronal. La Caisse de participation à des conférences est gérée par un comité composé de quatre personnes : deux membres de l'unité de négociation choisis par le syndicat, un professeur à plein temps et le vice-président adjoint à la recherche ou son délégué. Un rapport annuel sur l'utilisation de l'argent est présenté par écrit au comité syndical-patronal.

### **15.18 Caisse pour le développement de l'enseignement**

L'employeur alimente une caisse annuelle d'une somme équivalente au taux de salaire actuel de deux charges de directeur de cours plus 15000 \$ pour aider les employés à développer un nouveau programme d'étude, de nouveaux cours et du nouveau matériel d'enseignement, ou encore pour parfaire leurs compétences en enseignement. La Caisse pour le développement de l'enseignement octroie deux types de bourses :

1. Chaque Bourse principale pour le développement de l'enseignement (jusqu'à concurrence de deux) consiste en un montant équivalant au taux de salaire actuel d'une charge de directeur de cours. Pour être admissible à cette bourse, l'employé doit appartenir à l'unité de négociation ou y avoir appartenu au cours des dix mois précédant la date de tombée des candidatures. En outre, il doit avoir occupé au moins un poste de type 1 ou équivalent (ou avoir accumulé de l'expérience préalable applicable correspondant à un poste de type 1 ou équivalent conformément aux dispositions de congé dans chacune des deux périodes de douze mois complétés au 31 août précédant la date de tombée des candidatures). Si l'employé à qui on décerne une Bourse de recherche principale est « exempté du plafond », il doit respecter le plafonnement des postes établi à l'article 12.03.1, alinéas (v) et (vi), pendant l'année universitaire pendant laquelle la bourse est versée. Les candidats retenus reçoivent un crédit d'expérience préalable de type 1 applicable et doivent identifier un poste parmi ceux qu'ils ont déjà occupés auquel cette expérience préalable sera attribuée.
2. Les autres bourses pour le développement de l'enseignement (jusqu'à cinq) sont d'une valeur de 1000 \$ chacune.

### **15.19 Caisse de Perfectionnement Professionnel**

Au 1<sup>er</sup> septembre 2011, l'employeur accepte de verser 125000 \$ à la Caisse de perfectionnement professionnel. C'est le comité syndical-patronal qui fixe les objectifs, les critères, les procédures, l'admissibilité et les priorités régissant la distribution de cet argent. Le directeur du Centre de soutien à l'enseignement est invité à participer aux délibérations du comité. L'argent est géré par le syndicat en respectant les décisions du comité syndical-patronal. Un rapport annuel sur l'utilisation de l'argent est présenté par écrit au comité syndical-patronal. Les sommes non

## GUIDE DE NÉGOCIATION

dépensées sont reportées à la période contractuelle subséquente. Les parties suggèrent au comité d'envisager les deux priorités suivantes :

- (1) aider les nouveaux employés à parfaire leurs compétences et leurs capacités professionnelles au cours de leurs deux premières années à l'emploi dans l'unité de négociation;
- (2) et aider les employés à mettre à niveau leurs compétences en vue d'obtenir un poste universitaire à temps plein.

### ***15.21 Caisse de Remboursement des dépenses engagées à titre professionnel***

Au 1<sup>er</sup> septembre 2012, l'employeur alloue 250 000 \$ pour la distribution de remboursements des dépenses engagées à titre professionnel qui seront mis à la disposition des employés de l'unité 2 sur la base suivante : 250 \$ pour chaque poste de type 1 ou équivalent (au prorata pour les charges de type 2 ou « partielles ») jusqu'à concurrence de 1 050 \$ par année. À la fin de chaque année contractuelle, la partie non dépensée de cette somme est reportée aux années subséquentes à la condition suivante : les sommes allouées aux employés mais non dépensées par ceux-ci après trois ans sont réabsorbées par la caisse. Les critères et les procédures entourant la gestion de la Caisse de remboursement des dépenses engagées à titre professionnel sont assujettis à l'approbation du comité syndical-patronal.