

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL

ENTRE

L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

ET

**LE SYNDICAT DES MÉTALLOS
SECTION LOCALE 9599**

2022-2027

TABLE DES MATIÈRES

ARTICLE 1.00 - BUT ET JURIDICTION DE LA CONVENTION.....	1
ARTICLE 2.00 - DROITS DE LA DIRECTION	3
ARTICLE 3.00 - RECONNAISSANCE, RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES	3
ARTICLE 4.00 - REPRÉSENTATION SYNDICALE	4
ARTICLE 5.00 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES	5
ARTICLE 6.00 - HORAIRE DE TRAVAIL, HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET PRIMES	6
ARTICLE 7.00 - JOURS FÉRIÉS, CONGÉS SOCIAUX ET AUTRES CONGÉS.....	10
ARTICLE 8.00 - VACANCES	13
ARTICLE 9.00 - ANCIENNETÉ.....	16
ARTICLE 10.00 - AFFICHAGE, PROMOTION ET MUTATION.....	17
ARTICLE 11.00 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS	17
ARTICLE 12.00 - SALAIRES ET AUTRES AVANTAGES	20
ARTICLE 13.00 - UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS	22
ARTICLE 14.00 - TRAITEMENT EN MALADIE	23
ARTICLE 15.00 - SANTÉ ET SÉCURITÉ	24
ARTICLE 16.00 - ASSURANCES COLLECTIVES	25
ARTICLE 17.00 - ACCIDENT DE TRAVAIL	28
ARTICLE 18.00 - RÉGIME DE RETRAITE.....	28
ARTICLE 19.00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI.....	31
ARTICLE 20.00 - PERFECTIONNEMENT.....	32
ARTICLE 21.00 - VALIDITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION	32
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1	35
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2.....	38
LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3.....	39
ANNEXE A	40

ARTICLE 1.00 - BUT ET JURIDICTION DE LA CONVENTION

1.01 But

La présente Convention a pour but :

- a) de promouvoir des relations ordonnées entre l'Employeur, le Syndicat et les Personnes salariées régies par cette Convention;
- b) de promouvoir la sécurité et le bien-être des Personnes salariées;
- c) d'assurer un rendement de travail adéquat et la protection de la propriété;
- d) d'établir des conditions de travail équitables;
- e) de favoriser le règlement prompt et équitable de tout grief pouvant survenir entre l'Employeur, le Syndicat ou les Personnes salariées, pendant la durée de la présente Convention.

1.02 Juridiction

La présente Convention régit toutes les Personnes salariées au sens de la *Loi sur les mécaniciens de machines fixes*, à l'emploi de l'INRS à titre de mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, le tout conformément au certificat d'accréditation émis par le ministère du Travail du Québec, à l'égard du Syndicat des Métallos, section locale 9599.

1.03 Définitions

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

- a) **Année de référence** : désigne la période comprise entre le 1^{er} juin et le 31 mai.
- b) **Année financière** : désigne la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 avril.
- c) **Convention** : désigne la présente Convention collective de travail.
- d) **Employeur** : désigne l'Institut national de la recherche scientifique (INRS).
- e) **Mutation** : désigne le passage d'une Personne salariée d'un Poste à un autre Poste dont le taux maximal de la classe est égal.
- f) **Parent** : désigne toute personne liée à la Personne salariée telle que sa conjointe ou son conjoint, son enfant, sa mère, son père, sa sœur, son frère, ses grands-parents, leurs enfants et les conjointes ou conjoints de leurs enfants, une personne ayant agi ou agissant comme famille d'accueil pour celle-ci ou sa conjointe ou son conjoint, un enfant pour laquelle ou lequel celle-ci ou sa conjointe ou son conjoint a agi ou agit comme famille d'accueil, une tutrice ou un tuteur, une curatrice ou un curateur ou tutelle de celle-ci ou de sa conjointe ou son conjoint, la personne inapte ayant désigné celle-ci ou sa conjointe ou son conjoint comme mandataire ainsi que toute autre personne à l'égard de laquelle celle-ci a droit à des prestations en vertu d'une loi pour l'aide et les soins qu'elle lui procure en raison de son état de santé.
- g) **Poste** : désigne l'ensemble des tâches assignées à une Personne salariée compte tenu de sa description de fonction.
- h) **Promotion** : désigne le passage d'une Personne salariée d'un Poste à un autre Poste dont le taux maximal de la classe est supérieur.
- i) **Rétrogradation** : désigne le passage d'une Personne salariée d'un Poste à un autre Poste dont le taux maximal de la classe est inférieur.
- j) **Personne salariée** : désigne toute personne régie par la présente Convention.

- k) **Personne salariée en période de probation ou Personne salariée apprentie** : désigne toute Personne salariée dont le travail est requis au fonctionnement normal et qui n'a pas complété une période de probation de quatre-vingts (80) jours ouvrables travaillés, soit six cent vingt (620) heures, dont cent quarante (140) heures travaillées à l'opération de la centrale thermique, ou la période d'apprentissage comme prévu par la *Loi des mécaniciens de machines fixes*.

Durant cette période, l'Employeur peut mettre fin à l'emploi d'une Personne salariée sans recours à la procédure des griefs prévue à cette Convention. La Personne salariée en période de probation ou la Personne salariée apprentie bénéficie des avantages de la Convention à moins d'indication contraire.

- l) **Personne salariée régulière** : désigne une Personne salariée qui a complété la période de probation ou d'apprentissage ci-haut prévue.
- m) **Personne salariée temporaire** : désigne une Personne salariée non régie par les dispositions de la présente Convention à l'exception des clauses 6.01 à 6.07, 6.09 et 6.10, et embauchée, soit pour absorber à un surcroît de travail, soit pour occuper un Poste dépourvu temporairement de son titulaire, avec entente de la licencier lorsque le travail pour lequel elle a été embauchée est terminé. L'Employeur avise le Syndicat lors de l'engagement d'une Personne salariée temporaire. Celle-ci est rémunérée selon les taux de salaire en vigueur pour les Personnes salariées régulières.
- n) **Personne stagiaire étudiante** : désigne la personne inscrite à titre de personne étudiante dans une institution d'enseignement. La Personne stagiaire étudiante n'est pas assujettie à la présente Convention. La Personne stagiaire étudiante vient effectuer divers travaux autres que ceux nécessitant une certification 4B, dont les tâches suivantes (à titre d'exemple) :
- effectuer les tests d'eau;
 - faire l'inventaire des produits chimiques pour le traitement d'eau des machines fixes et réseaux de la centrale;
 - participer à l'entretien préventif, la réparation, les ajustements d'équipements non assujettis au règlement des mécaniciens de machines fixes, comme par exemple les systèmes de CVAC, les tours d'eau, pompes, etc;
 - faire une tournée de salles mécaniques.
- o) **Personne supérieure immédiate** : désigne la personne responsable de qui relève directement la Personne salariée.
- p) **Syndicat** : désigne le Syndicat des Métallos, section locale 9599.
- q) La fonction reconnue à la Convention est :

Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes : désigne toute Personne salariée qui, sous la direction de la Personne supérieure immédiate, effectue des travaux d'entretien et de réparation des appareils de chauffage, de réfrigération, de ventilation et de climatisation ainsi que d'autres équipements. Elle ou il opère des machines fixes (appareils de chauffage, de réfrigération et systèmes s'y rattachant) de ventilation et de climatisation, principalement à l'aide d'un système informatisé et à partir d'une salle de commande centrale, prend périodiquement les lectures de manomètres des systèmes de réfrigération et de chauffage et rédige des rapports.

L'Employeur peut embaucher une Personne salariée ayant une classification moindre que 3A (au minimum 4B). La mécanicienne ou le mécanicien de machines fixes doit alors s'engager à obtenir la classification 3A dans les meilleurs délais.

- 1.04 Les Personnes salariées exclues de l'unité de négociation, les cadres et les personnes travaillant dans le cadre de l'exécution d'un contrat à forfait n'exécutent pas le travail qui est habituellement exécuté par les Personnes salariées de l'INRS compris dans l'unité de négociation, sauf en cas d'urgence ou incapacité à accomplir certaines tâches.

Il est convenu que l'octroi de contrats de sous-traitance ne doit pas causer de mise à pied, de Rétrogradation ou de réduction d'heures régulières de travail pour les Personnes salariées régies par la Convention.

ARTICLE 2.00 - DROITS DE LA DIRECTION

- 2.01 L'Employeur possède et conserve tous les droits et privilèges lui permettant d'administrer et de diriger efficacement ses activités conformément à ses obligations. Les seules considérations qui limitent ses droits sont les restrictions apportées par les termes de la présente Convention.
- 2.02 Normalement, les directives de travail données aux Personnes salariées proviennent de la Personne supérieure immédiate ou d'une personne supérieure hiérarchique de celle-ci.
- 2.03 L'Employeur agit par l'entremise du Service des ressources humaines dans tout problème de relations de travail, de discussion, de négociation ou d'entente avec le Syndicat.

ARTICLE 3.00 - RECONNAISSANCE, RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

3.01 Reconnaissance syndicale

Aux fins de négociation et d'application de la Convention, l'Employeur reconnaît le Syndicat comme l'unique représentant officiel et le seul agent négociateur des Personnes salariées régies par le certificat d'accréditation.

3.02 Régime syndical

Toute Personne salariée régie par la présente Convention, à l'emploi de l'INRS au moment de la signature de la présente Convention, doit devenir membre du Syndicat et payer un montant égal à la cotisation syndicale fixée par le Syndicat.

- 3.03 Toute nouvelle Personne salariée régie par la présente Convention doit, comme condition d'emploi, devenir membre du Syndicat et payer le droit d'entrée syndical.

3.04 Retenue syndicale

L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente Convention, à retenir sur le salaire de chaque Personne salariée la cotisation syndicale fixée par le Syndicat, ou un montant égal à la cotisation syndicale et à remettre mensuellement le montant des sommes ainsi perçues à la personne désignée par le Syndicat. Une liste des noms des Personnes salariées, comportant les dates d'embauche et les coordonnées ainsi que les montants qui leur ont été déduits, est aussi envoyée au Syndicat annuellement ou si un changement survient.

- 3.05 Le Syndicat s'engage à répondre en lieu et place de l'INRS sur tout recours et toute réclamation qui pourraient être exercés par une Personne salariée ou un groupe de Personnes salariées résultant de l'application du présent article.

ARTICLE 4.00 - REPRÉSENTATION SYNDICALE

4.01 a) Aux fins de négociation de la Convention ou de discussion des griefs, l'Employeur reconnaît au Syndicat le droit d'avoir deux (2) personnes déléguées d'atelier dans l'unité d'accréditation. Le Syndicat avise l'Employeur du nom des personnes déléguées d'atelier élues par les Personnes salariées.

b) Durant la négociation ou à l'occasion de la préparation de la négociation de la Convention ou de la discussion de griefs ou d'activités syndicales, l'Employeur accorde, pour la durée de la Convention, aux deux (2) personnes déléguées d'atelier de l'unité d'accréditation, un maximum de quinze (15) jours ouvrables, soit l'équivalent de cent seize heures et 15 minutes (116 h 15) pour leurs activités à ce titre, et ceci, sans perte de salaire régulier. La personne déléguée peut s'absenter de son travail en faisant la demande à la direction du Service des ressources humaines au moins cinq (5) jours ouvrables à l'avance. L'Employeur ne peut refuser cette demande sans raison valable.

4.02 a) Les personnes déléguées syndicales peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire régulier pour assister à des congrès ou réunions officielles du Syndicat à l'extérieur de l'établissement à la condition qu'il en fasse la demande à l'Employeur au moins sept (7) jours à l'avance.

Le nombre total d'heures payées en vertu du présent paragraphe ne peut excéder cent cinquante-cinq (155) heures pour la durée de la présente Convention.

b) Si, en raison de la nature de son travail, le départ d'une personne déléguée doit survenir à un moment où le travail serait sérieusement affecté par son absence, le Syndicat doit alors se choisir une autre personne déléguée ou convenir d'une autre date avec l'Employeur.

4.03 Comité de griefs

L'Employeur convient de reconnaître le Comité de griefs du Syndicat composé de deux (2) personnes déléguées du Syndicat, ou de la personne représentante officielle du Syndicat et de la personne déléguée d'atelier. L'Employeur convient de recevoir ce comité de griefs sur demande à la date et au lieu convenus entre les parties.

4.04 Comité des relations de travail

a) Les parties conviennent de former un Comité des relations de travail composé de quatre (4) membres, dont deux (2) désignés par l'Employeur et deux (2) par le Syndicat. Le Syndicat peut désigner deux (2) personnes déléguées ou la personne représentante officielle et une personne déléguée.

Ce comité se réunit sur demande de l'une des parties, à la date et au lieu convenus entre les parties.

b) À chaque réunion du comité est tenu un procès-verbal que les parties signeront. L'Employeur remet au Syndicat une copie du procès-verbal, dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre du comité.

c) Le mandat du comité est d'étudier et de discuter de toute question, tout problème ou tout litige, autre qu'un grief, relatifs :

- aux conditions de travail;
- aux relations entre l'INRS d'une part, et les Personnes salariées et le Syndicat d'autre part;
- au perfectionnement.

4.05 Tableaux d'affichage

- a) Le Syndicat peut afficher, aux endroits convenus entre les parties, les avis de convocation ou autres avis du même genre. Ces avis doivent être signés par la personne responsable syndicale qui en remet copie, au préalable, au Service des ressources humaines.
- b) L'Employeur fournit un tableau d'affichage situé à la centrale thermique.

4.06 Communications

L'Employeur accorde l'accès à la centrale thermique à la personne représentante officielle du Syndicat, sous réserve des règlements de l'Employeur.

- 4.07 Si la personne représentante officielle du Syndicat désire rencontrer, durant les heures de travail, une Personne salariée régie par la présente Convention, quant à une affaire découlant de l'application de la Convention, celle-ci avise la Personne supérieure immédiate et convient avec elle du moment de la rencontre.

- 4.08 Le Syndicat peut utiliser une salle de l'INRS pour ses réunions, après avoir obtenu l'autorisation de la direction du Service des ressources matérielles (SRM).

- 4.09 Pour toute présence de la personne déléguée syndicale requise en dehors de ses heures régulières de travail, le temps passé en réunion conjointe patronale-syndicale lui est remis pour un minimum de trois (3) heures à 100 % du salaire régulier à une date convenue avec la Personne supérieure immédiate.

ARTICLE 5.00 - DROITS ET OBLIGATIONS DES PARTIES

- 5.01 L'Employeur par ses personnes représentantes et le Syndicat par ses membres conviennent de n'exercer ni menace, ni contrainte, ni discrimination directement ou indirectement à l'endroit de l'une de ses personnes représentantes ou de ses membres à cause de sa race, de son sexe, de son âge, de son apparence, de sa nationalité, de sa langue, de ses handicaps physiques, de ses opinions ou actions politiques, religieuses ou syndicales, de son lien de parenté, de son statut social ainsi que de ses relations sociales, le tout, conformément à ses obligations contractées par la présente Convention. De plus, elles conviennent de se conformer à la Politique contre le harcèlement, la discrimination et l'incivilité ainsi qu'à la Politique contre les violences à caractère sexuel, adoptées par son conseil d'administration.

- 5.02 Aucune Personne salariée ne peut faire l'objet de discrimination de la part de l'Employeur pour avoir parlé, écrit ou agi légalement en vue de servir les intérêts de son Syndicat.

- 5.03 La Personne salariée n'a pas à signer un document dont elle a exécuté les termes dans l'exercice de son travail si elle croit qu'elle n'a pas respecté l'éthique propre à son métier ou à sa profession.

- 5.04 L'Employeur permet l'utilisation du service de photocopie au Syndicat selon les normes en vigueur qui sont prédéterminées.

- 5.05 Après avoir pris rendez-vous avec l'Employeur, toute Personne salariée a droit, normalement dans la journée ouvrable suivante, de consulter son dossier officiel en présence d'une personne représentante de l'Employeur et, si elle le désire, d'une personne représentante du Syndicat. La Personne salariée peut obtenir, sur demande, sans frais (sauf si elle en a déjà reçu copie), une copie de tout document apparaissant à son dossier.

- 5.06 Le Syndicat peut obtenir dans les cas de grief, une copie de tout document apparaissant au dossier de la Personne salariée concernée par le grief, et ceci, avec l'autorisation de cette Personne salariée.

- 5.07 Le Syndicat et l'Employeur s'engagent à échanger réciproquement toute information distribuée à l'ensemble ou une partie des Personnes salariées ou des membres, selon le cas.
- 5.08 L'Employeur reconnaît au Syndicat le droit de faire circuler tout matériel d'information syndicale que le Syndicat juge nécessaire pourvu que sa source soit clairement indiquée.
- 5.09 L'Employeur transmet au Syndicat copie du document d'embauche d'une Personne salariée à la date de son entrée en fonction et copie de la confirmation de départ d'une Personne salariée en même temps qu'elle lui est adressée.
- 5.10 À moins qu'il ne s'agisse d'une erreur sur la rémunération, aucune Personne salariée n'assume les conséquences d'une erreur ou d'un retard de l'Employeur dans l'application de mesures ou procédés administratifs si cette erreur ou ce retard n'a pas été corrigé dans les quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date de l'événement qui a donné lieu à cette erreur ou ce retard.
- 5.11 L'Employeur transmet à la Personne salariée régulière copie de sa description de fonction officielle lors : d'embauchage, de Promotion, de Mutation et de Rétrogradation.

ARTICLE 6.00 - HORAIRE DE TRAVAIL, HEURES RÉGULIÈRES DE TRAVAIL, TRAVAIL SUPPLÉMENTAIRE ET PRIMES

Horaire de travail

- 6.01 a) La semaine régulière de travail des Personnes salariées est de trente-huit heures et quarante-cinq minutes (38 h 45) réparties du lundi au vendredi et la journée régulière est de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45) réparties entre 6 h et 18 h.

Cependant, malgré ce qui précède, à la demande d'une Personne salariée ou d'une Personne supérieure immédiate et après entente entre elles, la semaine régulière de travail peut comporter un horaire quotidien différent de celui précisé ci-dessus. L'entente conclue constitue la semaine régulière de travail.

- b) Les Personnes salariées ont droit à une période de repos de quinze (15) minutes l'avant-midi (de 10 h à 10 h 15) sans perte de salaire et à quarante-cinq (45) minutes pour la période de repas non rémunérée à laquelle s'ajoutent quinze (15) minutes rémunérées de repos. Les heures normales de repas sont de 12 h à 12 h 45, sous réserve que cela n'ait pas pour effet de nuire au bon fonctionnement du service.

À moins d'entente entre la Personne salariée et l'Employeur, la Personne salariée n'est pas tenue d'effectuer plus de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45) consécutives de travail, sous réserve du paragraphe b) de la clause 6.07.

Dispositions générales

- 6.02 Dans le cas où l'Employeur donne congé à la majorité de ses Personnes salariées en raison d'une intempérie ou pour toute autre raison majeure, la Personne salariée qui travaille, à la demande de l'Employeur, voit son salaire régulier majorer de 100 % pour toutes les heures travaillées et payées durant la période de congé dont bénéficie la majorité des Personnes salariées de l'Employeur. Les autres Personnes salariées ne subissent de ce fait aucune perte de leur salaire régulier.
- 6.03 a) Pour la période du 24 juin au premier lundi de septembre de chaque année, la durée de la semaine régulière de travail est réduite de trois (3) heures, sans réduction de salaire régulier, pour les Personnes salariées dont la durée de la semaine est de trente-cinq (35) heures ou plus.
- b) Les Personnes salariées, ne pouvant bénéficier de cette réduction d'heures, reçoivent le taux du travail supplémentaire pour les trois (3) heures travaillées chaque semaine, alors qu'elles auraient pu bénéficier de la réduction des heures de travail.

- c) Ces trois (3) heures sont normalement prises le vendredi après-midi, mais il est possible après entente avec la Personne supérieure immédiate avant le 31 mai de chaque année de convenir d'une période différente durant la semaine. Une fois la nouvelle période convenue, celle-ci ne peut être changée à nouveau.

Travail supplémentaire

- 6.04 Est considéré comme du temps supplémentaire et rémunéré au taux applicable, tout travail fait en dehors de sa journée régulière ou de sa semaine régulière de travail, s'il a été préalablement approuvé par la direction du SRM ou la Personne supérieure immédiate.
- 6.05 Une Personne salariée qui effectue un travail supplémentaire, résultant d'un arrangement ou d'un échange de ses heures de travail avec une autre Personne salariée, et ce, avec l'approbation de la Personne supérieure immédiate, n'est pas sujette à la rémunération de la clause 6.06.
- 6.06 a) Toute Personne salariée qui effectue un travail supplémentaire est rémunérée au taux indiqué ci-après pour le nombre d'heures effectuées :
1. au taux et demi (150 %) du salaire horaire régulier de la Personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées pour toute journée ou partie de journée autre que le dimanche et les jours fériés;
 2. au taux double (200 %) du salaire horaire régulier de la Personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées le dimanche;
 3. au taux double (200 %) du salaire horaire régulier de la Personne salariée concernée pour chacune des heures de travail effectuées un jour férié, en plus du paiement, ou de la remise du jour férié chômé à la demande de la Personne salariée, et ce, en tenant compte des besoins du service. Elle doit alors en faire la demande à la Personne supérieure immédiate et convenir avec elle de la date de la remise;
 4. aux fins d'application de la présente clause, tout travail exécuté en temps supplémentaire (avant ou après son horaire régulier) d'une durée de moins de soixante (60) minutes est calculé de la façon suivante :
 - le travail ainsi exécuté entre la seizième (16^e) minute et la trentième (30^e) minute inclusivement est calculé comme l'équivalent de trente (30) minutes;
 - le travail ainsi exécuté entre la trente et unième (31^e) minute et la soixantième (60^e) minute est calculé comme l'équivalent d'une (1) heure ;
- b) La Personne salariée qui exécute deux (2) heures ou plus de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail a droit à une période de repas de trente (30) minutes rémunérées au taux supplémentaire applicable. Cependant, si elle est prévue que la durée du travail supplémentaire peut être de deux (2) heures ou plus, il est possible à la Personne salariée de prendre sa période de repas avant de commencer son travail ;
- Toutes les trois (3) heures supplémentaires de travail, la Personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes rémunérées ; cette période de repos peut être prise au cours de la deuxième (2^e) heure de travail supplémentaire ;
- c) La Personne salariée qui effectue quatre (4) heures consécutives ou plus de travail supplémentaire après sa journée régulière de travail se voit rembourser, sur demande, le per diem, soit les frais de repas selon les normes établies dans la politique en vigueur à l'INRS.
- 6.07 Les parties conviennent que le travail supplémentaire :
- a) doit être maintenu au minimum; le Syndicat reconnaît que l'Employeur peut remplacer toute Personne salariée absente du travail par une autre Personne salariée qui possède les qualifications requises, et ce, sans entraîner de travail supplémentaire.

- b) doit être fait sur une base facultative, et doit être distribué équitablement et à tour de rôle selon l'ancienneté entre les Personnes salariées disponibles qui habituellement exécutent le travail pour lequel le travail supplémentaire est requis. Cependant, s'il n'y a aucun volontaire, la Personne salariée ayant le moins d'ancienneté et détenant les compétences pour effectuer le travail aura l'obligation d'effectuer le travail supplémentaire.
- c) sous réserve du paragraphe b) de la présente clause, la Personne salariée peut refuser de travailler plus de deux (2) heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze (14) heures de travail par période de vingt-quatre (24) heures, selon la période la plus courte. De plus, la Personne salariée peut refuser de travailler plus de cinquante (50) heures par semaine.

6.08 Il est loisible à la Personne salariée de convertir en temps selon le taux applicable prévu à la clause 6.06 et de reprendre en congé le temps supplémentaire ainsi effectué. Le temps converti et repris en congé ne peut excéder dix (10) jours ouvrables (77 h 30) à l'intérieur d'une même Année de référence. La Personne salariée doit soumettre un préavis de sept (7) jours à la Personne supérieure immédiate pour toute demande de congé qui, par ailleurs, ne peut être refusée sans motif valable.

À la fin d'une Année de référence, la Personne salariée ne peut, en aucun cas, maintenir plus de dix (10) jours accumulés ; l'excédent est payé à la paie suivante, soit celle couvrant le 31 mai.

6.09 Rémunération minimale de rappel

- a) La Personne salariée obligée de revenir d'urgence de son domicile pour une raison imprévue afin d'effectuer du travail supplémentaire est rémunérée au taux du travail supplémentaire qui s'applique pour chaque heure consécutive ainsi travaillée, et ce, jusqu'au début de son prochain quart de travail régulier.
- b) En aucun cas, la rémunération pour un tel rappel n'est inférieure à l'équivalent de trois (3) heures de travail au taux applicable.
- c) Tout travail supplémentaire effectué immédiatement avant ou après la journée régulière d'une Personne salariée n'est pas considéré comme un rappel au travail.
- d) Aux fins du présent article, la période allouée pour le repas ne constitue pas une interruption de la journée régulière de travail.
- e) Pour chaque rappel durant les vacances de la Personne salariée, tout travail effectué est rémunéré au taux double (200 %) en plus du salaire reçu pour la période de vacances et un minimum de quatre (4) heures audit taux est garanti à la Personne salariée ainsi rappelée.

6.10 Repos hebdomadaire

Toute Personne salariée a droit à deux (2) jours consécutifs de repos hebdomadaire. Si la Personne salariée doit travailler lors d'un jour de repos hebdomadaire, elle est rémunérée conformément aux dispositions de la clause 6.06.

Primes

6.11 a) Disponibilité

1. Pour toute la durée de la Convention, l'Employeur maintient une liste hebdomadaire de disponibilité.
2. L'Employeur doit fournir un appareil de communication efficace à la Personne salariée en disponibilité. L'utilisation de l'appareil se fait sous réserve des contraintes de distance de l'équipement fourni.

3. La distribution du temps mis en disponibilité doit être assurée par au moins deux (2) Personnes salariées. Cette distribution est répartie le plus équitablement possible entre les Personnes salariées.
4. La Personne salariée qui demeure en disponibilité est avisée au préalable par la Personne supérieure immédiate et est normalement appelée en priorité. Elle doit être en mesure de se rendre au travail dans le délai habituel. La Personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail ou de sa semaine régulière de travail reçoit une prime pour chaque heure durant laquelle elle demeure en disponibilité. Cette prime (qui équivaut à une (1) heure à son taux de salaire régulier pour une période de six (6) heures de disponibilité) est payée au prorata des heures effectuées.

b) Télétravail

1. La Personne salariée en disponibilité a la responsabilité du Télétravail. La Personne salariée assure le Télétravail à l'aide d'une tablette électronique fournie par l'Employeur.
2. La Personne salariée qui effectue ainsi du Télétravail est rémunérée de la façon suivante :
 - pour la première alarme requérant une intervention : une (1) heure est rémunérée au taux applicable. Aucune rémunération supplémentaire pour toute autre intervention durant cette heure rémunérée ;
 - pour chaque alarme subséquente requérant une intervention : une (1) heure est rémunérée au taux applicable. Aucune rémunération supplémentaire pour toute autre intervention durant cette heure rémunérée ;
 - de la même manière, lorsque la Personne salariée responsable de la tablette effectue une intervention le dimanche ou lors d'un jour férié, le taux applicable est de 200 % du salaire horaire. Ce taux est également applicable pour les deux (2) samedis compris durant la période de congé du temps des fêtes (Noël et jour de l'An).

Changement d'heure

- 6.12 Lorsqu'un changement d'heure se produit (heure normale, heure avancée), le traitement normalement versé aux Personnes salariées visées par ce changement n'est pas modifié pour autant.
- 6.13 Une banque de quatre (4) demi-journées est offerte par l'Employeur pour la Personne salariée ayant travaillé sur un appel de nuit pour une durée d'au moins quatre (4) heures. La Personne salariée qui se sent trop fatiguée pour entrer au travail pour son quart régulier peut prendre une demi-journée fournie par l'Employeur. Lorsque cette banque de quatre (4) demi-journées est épuisée, la Personne salariée peut utiliser sa banque d'heures accumulées. Malgré le plafond de soixante-dix-sept heures et trente minutes (77 h 30) prévu à la clause 6.08, la Personne salariée peut remplir sa banque du nombre d'heures équivalant aux heures reprises dans le cadre de la présente clause.

Inspections périodiques

- 6.14 Pour les inspections périodiques requises les samedis et dimanches ainsi que les jours fériés, celles-ci sont planifiées et distribuées équitablement entre les Personnes salariées détenant les compétences pour effectuer le travail requis. Ces inspections sont rémunérées conformément à la clause 6.06, pour un minimum de trois (3) heures.

ARTICLE 7.00 - JOURS FÉRIÉS, CONGÉS SOCIAUX ET AUTRES CONGÉS

- 7.01 a) La Personne salariée a droit aux jours fériés et chômés qui sont accordés à l'ensemble du personnel de l'INRS. Lorsque les jours fériés sont connus, l'Employeur en fait parvenir une liste au Syndicat.
- b) L'Employeur convient de reconnaître et d'observer comme jours fériés et payés les autres jours décrétés « fête civile » par les gouvernements.

7.02 Rémunération du jour férié chômé

La rémunération de chacun de ces jours fériés, lorsque chômés, est équivalente au taux de salaire régulier alors en vigueur, pour une journée d'une durée de sept heures et quarante-cinq minutes (7 h 45).

7.03 Conditions de rémunération

Pour avoir droit à ces jours fériés payés, la Personne salariée doit avoir travaillé le jour ouvrable précédant et le jour ouvrable suivant ledit jour férié, à moins que le congé hebdomadaire de cette Personne salariée n'ait été fixé soit la veille, soit le lendemain, ou à moins que ce congé ne coïncide avec un jour de vacances de la Personne salariée, ou que la Personne salariée soit absente avec salaire pour une raison motivée et acceptable.

Les parties conviennent, entre autres raisons, de considérer comme acceptable, une absence due :

- à une maladie d'une durée moindre que sept (7) jours de calendrier;
- au décès d'un Parent ;
- à titre de juré;
- à une modification de l'horaire de travail demandée ou approuvée par l'Employeur.

7.04 Congé de naissance ou adoption

La Personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant ou en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Le 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.

La Personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit être pris dans les quinze (15) jours ouvrables suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

7.05 Congés sociaux

Toute Personne salariée a droit aux congés suivants sans perte de salaire régulier à la condition que ces jours soient pris de façon consécutive lors de décès ou lors du service funéraire et qu'ils coïncident avec un jour ouvrable pour la Personne salariée.

Dans le cas de décès :

- a) de la conjointe, du conjoint, d'un enfant de la Personne salariée, d'un enfant de la conjointe, du conjoint, la Personne salariée a droit à sept (7) jours consécutifs de calendrier, dont un (1) jour peut être reporté ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération;
- b) de la mère, du père, de la sœur, du frère, de la belle-mère, du beau-père, la Personne salariée a droit à cinq (5) jours consécutifs de calendrier desquels trois (3) jours seront rémunérés. Un (1) jour peut être reporté ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération;

- c) de la belle-sœur, du beau-frère, la Personne salariée a droit à trois (3) jours consécutifs de calendrier, dont un (1) jour peut être reporté ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération ;
- d) des grands-parents, des petits-enfants, la Personne salariée a droit à deux (2) jours consécutifs de calendrier, dont un (1) jour peut être reporté ultérieurement aux fins de l'enterrement ou de l'incinération;
- e) de la tante, de l'oncle, de la nièce, du neveu, de la bru, du gendre, la Personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable;
- f) si les funérailles ont lieu à plus de cent soixante (160) kilomètres du lieu de la résidence de la Personne salariée, elle a droit à un (1) jour ouvrable supplémentaire.

La Personne salariée peut utiliser, à son choix, le bloc de journées consécutives qui lui sont octroyées lors du moment où survient le décès ou lors du service funéraire.

Cependant, il lui est loisible d'ajouter à ces dernières périodes des jours de vacances accumulés ou du travail supplémentaire accumulé ou un congé sans salaire pour une durée n'excédant pas quinze (15) jours ouvrables.

Dans le cas du mariage :

- g) de la Personne salariée : elle a droit à cinq (5) jours ouvrables;
- h) de la mère, du père, de la fille, du fils, de la sœur, du frère : elle a droit à la journée du mariage.

Dans le cas d'un déménagement

La Personne salariée a droit à un (1) jour ouvrable de congé à l'occasion de son déménagement lorsqu'elle change de domicile. Elle n'a pas droit à plus d'un (1) jour par Année de référence.

7.06 Conditions d'obtention d'un congé

Les congés sociaux ne sont pas accordés s'ils coïncident avec tout autre congé ou vacances prévus dans la présente Convention.

Dans tous les cas, la Personne salariée doit prévenir d'abord la Personne supérieure immédiate et produire la preuve ou l'attestation de ces faits dans tous les cas apparaissant aux paragraphes d), e) et f) de la clause 7.05. Seuls les jours ouvrables durant cette période de congé sont payés.

7.07 Congés spéciaux

- a) Dans le cas où une Personne salariée est appelée comme juré ou personne témoin dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. Cependant, la Personne salariée doit remettre à l'Employeur pour chaque jour ouvrable les sommes reçues pour ces jours à titre de rémunération pour l'accomplissement de ces fonctions. Si ces sommes sont supérieures à son salaire, la différence lui est remise par l'Employeur.
- b) Dans le cas où la Personne salariée est appelée à témoigner dans l'exercice de son travail dans une affaire où elle n'est pas partie, elle ne subit de ce fait aucune perte de salaire régulier pendant le temps qu'il est requis d'agir comme tel. La Personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire pour la période pendant laquelle sa présence est requise en Cour en dehors de ses heures régulières de travail.

- c) Dans le cas où la présence d'une Personne salariée est requise devant un tribunal civil, administratif ou pénal dans une cause où elle est partie, elle est admissible soit à un congé sans traitement, soit à une reprise de temps supplémentaire accumulé, soit à un congé personnel ou à une reprise de jours de maladie monnayables.
- d) La Personne salariée devant s'absenter pour une des raisons prévues aux paragraphes précédents doit en aviser la Personne supérieure immédiate dès que possible et produire sur demande la preuve ou l'attestation de ces faits.

7.08 Congé de seize (16) semaines ou plus

- a) La Personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement à temps partiel ou à temps complet, pendant une période d'au plus seize (16) semaines sur une période de douze (12) mois lorsque sa présence est requise, en raison d'un grave accident ou d'une maladie grave, auprès d'un Parent ou d'une personne pour laquelle la Personne salariée agit à titre de proche aidante, tel qu'attesté par une personne professionnelle œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régie par le Code des professions. Les modalités de la prise de ce congé sont convenues entre l'Employeur et la Personne salariée. En cas de désaccord, l'Employeur détermine les modalités de la prise de ce congé. Si la Personne salariée n'est pas satisfaite des modalités déterminées par l'Employeur, elle peut renoncer à ce congé.
- b) Ce congé peut totaliser jusqu'à vingt-sept (27) semaines sur une période de douze (12) mois si la personne gravement malade, autre que son enfant mineur, souffre d'une maladie potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.
- c) Ce congé peut totaliser jusqu'à trente-six (36) semaines sur une période de douze (12) mois si la personne gravement malade ou victime d'un accident est un enfant mineur.
- d) Ce congé peut totaliser jusqu'à cent quatre (104) semaines:
 - à la suite de la disparition ou du décès de son enfant mineur;
 - si son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical;
 - à la suite du décès par suicide de son enfant, de sa conjointe ou de son conjoint, de sa mère ou de son père;
 - si son enfant mineur subit des blessures graves à la suite d'un acte criminel;
 - si le décès de son enfant ou de sa conjointe ou de son conjoint résulte d'un acte criminel.
- e) Ce congé est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance et la demande doit préciser la date de retour au travail et, sur demande, la Personne salariée doit fournir un document justifiant l'absence.
- f) Au cours du congé sans traitement, la Personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer aux régimes de retraite et d'assurances qui lui sont applicables en payant sa quote-part, à moins qu'elle décide de ne pas s'en prévaloir; dans ce cas, elle doit en informer l'Employeur par écrit au début du congé.
- g) Au cours du congé sans traitement à temps partiel, la Personne salariée accumule son ancienneté. Elle est régie, pour sa prestation de travail, selon les dispositions de la Convention qui lui sont applicables.
- h) L'Employeur doit faire parvenir à la Personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé sans traitement, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.
- i) La Personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé sans traitement à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 7.09.

- j) La Personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans traitement pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la Personne salariée qui ne se présente pas au travail est présumée avoir démissionné.
- k) 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.
- l) La Personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans traitement ou partiel sans traitement avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.
- m) À son retour au travail, l'Employeur offre à la Personne salariée un Poste équivalent à celui qu'elle occupait à son départ, conformément aux articles 9 et 10.

7.09 Congés sans traitement

- a) Toute Personne salariée régulière régie par la présente Convention peut demander un congé sans traitement pour une raison valable pour une période n'excédant pas douze (12) mois à être déterminée entre les parties. La Personne salariée doit faire une demande écrite au Service des ressources humaines avec copie à la Personne supérieure immédiate. L'Employeur ne refuse pas un tel congé sans motif valable.
- b) À moins d'entente contraire ou de dispositions contraires, la Personne salariée régulière en congé sans traitement ne bénéficie pas des avantages prévus à la Convention. Elle continue de bénéficier des régimes de retraite et d'assurances collectives, si ces derniers le permettent, à la condition qu'elle assume la totalité des coûts.
- c) À son retour au travail, l'Employeur offre à la Personne salariée un Poste équivalent à celui qu'elle occupait à son départ, conformément aux articles 9 et 10.
- d) La Personne salariée régulière qui utilise le congé sans traitement à d'autres fins que celles pour lesquelles il lui a été alloué ou qui ne revient pas au travail à l'échéance dudit congé est réputée avoir remis sa démission rétroactivement à la date du début du congé, à moins d'avoir obtenu une prolongation, ou à moins d'empêchement découlant de force majeure.
- e) Pour avoir droit à un congé sans traitement, la Personne salariée régulière doit avoir au moins douze (12) mois d'ancienneté chez l'Employeur.

7.10 Dans le présent article, le terme « jour de congé » signifie une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

ARTICLE 8.00 - VACANCES

- 8.01 Toute Personne salariée a droit, selon son ancienneté, à des vacances payées selon un crédit de vacances établi chaque année au 1^{er} juin.
- 8.02 Toute Personne salariée a droit au cours des douze (12) mois qui suivent le 1^{er} juin de l'année courante, et ce, au prorata de chaque heure régulière travaillée, de chaque d'absence rémunérée ainsi que toute absence prévue à la clause 8.03, à un crédit de vacances annuel calculé sur la base annuelle de jours ouvrables suivants :

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

8.03 La Personne salariée qui, au cours d'une même année, a été absente du travail pour l'une ou l'autre des raisons suivantes accumule des crédits de vacances comme suit :

Maladie

La Personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article « Traitement en maladie » accumule des crédits de vacances pendant les six (6) premiers mois consécutifs de son absence.

Accident de travail

La Personne salariée absente du travail en vertu des dispositions de l'article « Accident de travail » accumule des crédits de vacances pendant les douze (12) premiers mois consécutifs de son absence.

Mise à pied

La Personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

Congé sans traitement d'une durée excédant quinze (15) jours

La Personne salariée a droit à des vacances au prorata du nombre de mois travaillés.

8.04 À moins d'entente contraire avec la Personne supérieure immédiate, et ce, pour des motifs exceptionnels, les vacances annuelles doivent se prendre au cours de l'Année de référence durant laquelle elles sont dues.

8.05 La Personne salariée reçoit, pour chaque semaine ou partie de semaine de vacances à laquelle elle a droit, une rémunération équivalente à son salaire régulier en vigueur.

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

8.07 a) Dans le cadre des dispositions de la clause 8.02, la Personne salariée peut exprimer le choix de prendre la quantité de semaines de vacances auxquelles elle a droit consécutivement ou non, jusqu'à concurrence de trois (3) semaines pour les mois de juin, juillet et août.

b) Plus d'une (1) Personne salariée a le droit de demander de prendre des vacances pendant la même période. Ces demandes ne peuvent être refusées sans motif valable.

Toutefois, si au moment de la prise des vacances, les conditions qui prévalaient lors du choix des vacances sont modifiées, l'INRS peut alors n'autoriser les vacances qu'à deux Personnes salariées en même temps. Les deux Personnes salariées autorisées à prendre les vacances en même temps sont déterminées par entente entre les Personnes salariées visées à l'alinéa précédent.

Toutefois, l'INRS ne peut exiger qu'une Personne salariée reporte ses vacances, si cette dernière fait la preuve qu'elle a pris des engagements financiers (voyage, location de chalet, etc.) pour la période de vacances visée.

- 8.08 Sous réserve des dispositions des clauses 8.07 et 8.10 b), la Personne salariée peut prendre ses vacances de façon consécutive ou non et peut les fractionner en heures si elle le désire.
- 8.09 a) Une Personne salariée incapable de prendre ses vacances annuelles à la période prévue pour raison de maladie, accident ou accident de travail survenu avant le début de ses vacances, peut reporter ses vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser la Personne supérieure immédiate le plus tôt possible avant la date prévue pour le début de sa période de vacances. Ces vacances sont alors reportées, après entente avec la Personne supérieure immédiate, soit à la suite de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec la Personne supérieure immédiate.
- b) La Personne salariée hospitalisée à la suite d'une maladie ou d'un accident survenu durant sa période de vacances peut reporter, après entente avec la Personne supérieure immédiate, le solde de ses vacances, soit à la fin de son invalidité, soit à une période ultérieure convenue avec la Personne supérieure immédiate.
- c) La Personne salariée peut, à sa demande, transférer un maximum de cinq (5) jours de vacances à l'année suivante, sous réserve d'approbation de la Personne supérieure immédiate quant à l'utilisation de ces jours transférés.
- 8.10 a) L'Employeur détermine les dates de vacances des Personnes salariées en tenant compte :
1. de l'ancienneté de la Personne salariée au sein de son service;
 2. de la préférence exprimée par la Personne salariée;
 3. des besoins du service.
- 8.11 a) Le choix des vacances en juin, juillet et août pour les Personnes salariées se fait entre le 1^{er} avril et le 30 avril de chaque année et l'affichage est fait dans les dix (10) jours ouvrables suivant le 30 avril.
- Une Personne salariée dont la période de vacances n'a pas été établie avant le 1^{er} mai ne peut choisir une période déjà choisie par une autre Personne salariée, quelle que soit son ancienneté. Entre le 1^{er} et le 21 mai, une Personne salariée peut demander un changement de période de vacances pour une période non choisie.
- b) Pour toute autre période que la période estivale, les dates désirées par la Personne salariée doivent être remises à la Personne supérieure immédiate au moins sept (7) jours ouvrables à l'avance. La Personne supérieure immédiate répond dans les trois (3) jours ouvrables de la demande.
- 8.12 Dans le présent article, une « journée de vacances » est une pleine période de 24 heures.

ARTICLE 9.00 - ANCIENNETÉ

9.01 a) Définition

L'ancienneté signifie la durée totale du service continu accumulé dans l'unité de négociation par une Personne salariée régulière depuis sa dernière date d'entrée en fonction, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.

Accumulation

À moins de stipulations contraires, les absences prévues par la Convention ou autrement autorisées par l'Employeur ne constituent pas une interruption de service aux fins d'application du présent article.

Cependant, la Personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants :

1. Dans les cas d'absence au travail par suite d'accident ou de maladie autre qu'une maladie ou un accident de travail pour une période n'excédant pas dix-huit (18) mois.
2. Dans le cas d'absence au travail pour raison de maladie ou d'accident subi lors de l'accomplissement du travail, pour la durée totale de l'absence.
3. Dans le cas d'absence au travail pour service public jusqu'à concurrence de trente-cinq (35) jours ouvrables.
4. Dans le cas d'absence au travail pour un congé parental.

La Personne salariée conserve, mais n'accumule pas son ancienneté dans les cas suivants :

5. Dans le cas de Promotion, Mutation ou Rétrogradation à un Poste exclu de l'unité de négociation jusqu'à concurrence de six (6) mois.
6. Dans le cas d'un congé sans traitement n'excédant pas douze (12) mois de calendrier.

La Personne salariée perd son ancienneté dans les cas de démission, de mise à la retraite, de congédiement, à moins que ce dernier n'ait été annulé par voie de grief.

b) Liste d'ancienneté

Une liste d'ancienneté reconnue par les parties et comportant le nom de chaque Personne salariée régulière avec sa date d'entrée est remise au Syndicat selon la clause 3.04 de la présente Convention.

c) Période de probation ou d'apprentissage

Pour que le droit d'ancienneté soit reconnu, une Personne salariée doit avoir complété sa période de probation ou d'apprentissage selon les modalités prévues à la clause 1.03 i). La Personne salariée ayant complété cette période, à la satisfaction de l'Employeur, voit rétroagir son ancienneté à sa dernière date d'entrée en fonction dans l'unité d'accréditation.

9.02 Aux fins de calcul des jours de vacances, la Personne salariée bénéficie de l'ancienneté totale accumulée pour l'Employeur tant à l'intérieur qu'en dehors de l'unité d'accréditation sous réserve des dispositions applicables à chacune des situations couvertes.

ARTICLE 10.00 - AFFICHAGE, PROMOTION ET MUTATION

10.01 Promotion et Mutation

L'Employeur procède à l'affichage durant sept (7) jours ouvrables de tout Poste vacant ou nouveau qu'il désire pourvoir, dans les dix (10) jours ouvrables de la vacance ou de la création du Poste. Une copie de l'affichage est envoyée en même temps au Syndicat.

10.02 Toute Personne salariée intéressée doit poser sa candidature en faisant parvenir une demande écrite au Service des ressources humaines, avec copie au Syndicat au plus tard à 17 h de la dernière journée ouvrable de la période d'affichage.

10.03 Dans le cas d'exception, la Personne salariée absente peut, par l'entremise d'une personne déléguée, poser sa candidature, par écrit, à un Poste affiché.

10.04 Les candidatures soumises en dehors du délai prévu à la clause 10.02 ne peuvent être retenues.

10.05 Pourvu que la personne candidate répond aux exigences requises, le Poste est accordé à la Personne salariée régulière qui a le plus d'ancienneté.

10.06 La Personne salariée auquel le Poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée de quarante-cinq (45) jours ouvrables travaillés. Si, au cours de la période d'essai, la Personne salariée ne désire pas conserver son nouveau Poste, ou si son nouveau Poste est occupé de nouveau par la ou le titulaire précédent, elle-même ou lui-même en période d'essai à un autre Poste, ou s'il est établi qu'elle est incapable d'occuper le Poste, elle est alors replacée à son ancien Poste, avec maintien de tous ses droits acquis à ce Poste et reçoit, à son retour, le salaire qu'elle aurait reçu si elle était demeurée à son ancien Poste. Le fardeau de la preuve de l'incapacité d'une Personne salariée à occuper le Poste incombe à l'Employeur. La présente clause s'applique aussi à la Personne salariée promue ou mutée à un Poste en dehors de l'unité d'accréditation.

10.07 Lorsqu'un Poste vacant ou nouveau a d'abord été pourvu par une Personne salariée faisant partie de l'unité d'accréditation qui est retournée à son Poste antérieur au cours de sa période d'essai, l'Employeur procède alors à un deuxième choix parmi les candidatures retenues, s'il en est, et ainsi de suite jusqu'à épuisement de la liste des candidatures retenues. Si ce processus ne permet pas d'accorder le Poste à une Personne salariée, l'Employeur le comble par une personne de son choix répondant aux exigences du Poste.

10.08 Ne sont pas considérés vacants les Postes dégagés par suite :

- a) de maladie, d'accident ou d'accident de travail n'excédant pas douze (12) mois;
- b) de vacances;
- c) de congé autorisé de quatre (4) mois ou moins;
- d) d'affectation temporaire.

10.09 Une Personne salariée appelée à occuper un Poste exclu de l'unité d'accréditation conserve son ancienneté acquise au service de l'Employeur et continue de l'accumuler tant et aussi longtemps qu'elle demeure au service de l'Employeur. Sujet aux autres dispositions de l'article 9, elle peut invoquer l'ancienneté qu'elle a acquise dans l'unité d'accréditation si elle occupe ultérieurement un Poste inclus dans l'unité d'accréditation.

ARTICLE 11.00 - PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DES GRIEFS

11.01 C'est le ferme désir de l'Employeur et du Syndicat de régler dans le plus bref délai possible tout grief relatif aux conditions de travail. Le Syndicat ou la Personne salariée s'engagent à tenter de régler la situation avec la Personne supérieure immédiate avant de formuler un grief.

La Personne salariée peut être accompagnée lors de cette rencontre par une personne représentante syndicale.

11.02 Griefs

Toute Personne salariée, groupe de Personnes salariées ou le Syndicat qui se croit lésé, par suite de l'application ou de l'interprétation des termes de la Convention ou qui croit avoir subi un traitement injuste, peut formuler un grief à la Personne supérieure immédiate avec copie au Service des ressources humaines.

Tout grief doit être soumis dans un délai n'excédant pas quarante-cinq (45) jours ouvrables de la date suivant l'événement qui donne lieu au grief. Toutefois, ce délai est de quinze (15) jours ouvrables pour les griefs concernant les mesures disciplinaires.

Étape 1

La Personne supérieure immédiate a cinq (5) jours ouvrables pour apporter une réponse écrite au grief.

Étape 2

Un grief non réglé dans les cinq (5) jours ouvrables suivant sa soumission à l'étape 1 peut être transmis à la direction du Service des ressources humaines dans les dix (10) jours ouvrables suivants. Une réunion du comité de griefs peut être convoquée à la demande de l'une des parties.

Étape 3

Un grief non réglé dans les quinze (15) jours ouvrables suivant sa soumission à la direction du Service des ressources humaines ou suivant une réunion du comité de griefs s'il est convoqué peut être référé à l'arbitrage, conformément aux dispositions de la clause 11.07, dans les vingt (20) jours ouvrables suivants. Durant ce délai, la partie qui désire soumettre le grief à l'arbitrage doit en aviser par écrit l'autre partie.

11.03 Griefs collectifs

Un grief de même nature concernant plus d'une (1) Personne salariée ou de nature générale peut être soumis par le Syndicat directement à l'étape 2.

11.04 Les délais prévus au présent article sont de rigueur et ne peuvent être modifiés que par une entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.

11.05 Aucun grief ne peut être présenté quant au congédiement, à la mise à pied ou à la Mutation d'une Personne salariée en période de probation ou d'apprentissage et ne peut demander une Mutation ou une Promotion.

11.06 Entente écrite

Dans tous les cas, les ententes intervenantes entre les parties au cours de la procédure ci-haut décrite, qui auraient pour effet de régler le grief en discussion sont constatées par écrit et signées par les personnes représentantes des parties. De telles ententes écrites et signées lient les parties et les Personnes salariées régies par la présente Convention, mais ne peuvent être invoquées comme précédents.

11.07 Arbitrage

- a) Les parties s'entendent pour confier l'arbitrage de tout grief non réglé à une ou un arbitre seul suivant les clauses précédentes. À défaut d'entente sur le choix d'une ou d'un arbitre dans les dix (10) jours ouvrables faisant suite à l'avis d'arbitrage, l'une ou l'autre des parties fait une demande au ministre du Travail du Québec pour que ce dernier choisisse et désigne l'arbitre et en avise obligatoirement, par écrit, l'autre partie en même temps.
- b) La décision de l'arbitre se limite au grief et en aucun cas la décision ne peut modifier, amplifier, supprimer ou ignorer les dispositions de la présente Convention. Les décisions de l'arbitre rendues conformément aux présentes dispositions sont finales et lient les parties.
- c) En cas d'incapacité d'agir d'une ou d'un arbitre désigné en la manière prévue au paragraphe a), une personne remplaçante est désignée selon la même procédure.
- d) Les frais et honoraires de l'arbitre sont payés à parts égales entre les parties.

11.08 Mesures disciplinaires

Lorsqu'un acte posé par une Personne salariée entraîne une mesure disciplinaire, l'Employeur prend l'une des trois (3) mesures qui suivent :

- a) l'avertissement écrit;
- b) la suspension;
- c) le congédiement.

11.09 Toute Personne salariée qui fait l'objet d'une mesure disciplinaire peut soumettre son cas à la procédure de griefs et, s'il y a lieu, à l'arbitrage et le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.10 Les mesures disciplinaires dont la Personne salariée et le Syndicat n'ont pas été informés par écrit ne peuvent être mises en preuve lors de l'arbitrage.

11.11 Aucune pression ou menace n'est exercée dans le but d'amener une Personne salariée à signer un document pouvant l'incriminer ou servir de preuve aux différentes étapes du processus de règlement de grief.

11.12 a) Dans le cas où l'Employeur, par ses personnes représentantes autorisées, désire imposer une mesure disciplinaire à une Personne salariée, il doit convoquer ladite Personne salariée par un avis écrit d'au moins vingt-quatre (24) heures. Au même moment, l'Employeur avise la présidence du Syndicat ou la personne représentante que cette Personne salariée a été convoquée.

b) Cette rencontre doit être faite dans les dix (10) jours ouvrables de la connaissance des faits, sauf dans le cas d'une infraction criminelle.

c) Le préavis adressé à la Personne salariée doit spécifier l'heure et l'endroit où elle doit se présenter et la nature des faits reprochés. La Personne salariée peut être accompagnée, si elle le désire, d'une personne représentante du Syndicat.

11.13 L'Employeur doit imposer sa mesure disciplinaire normalement dans les vingt (20) jours ouvrables suivant la rencontre prévue à la clause 11.12.

11.14 Toute mesure disciplinaire versée au dossier d'une Personne salariée ne peut être invoquée contre elle et est retirée de son dossier après douze (12) mois, sauf s'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai ou s'il s'agit d'une mesure disciplinaire en lien avec un événement de violence à caractère sexuel (VACS).

S'il y a eu infraction de même nature à l'intérieur de ce délai, lesdites mesures disciplinaires sont retirées du dossier et ne peuvent être invoquées contre la Personne salariée après le délai maximal de douze (12) mois de l'imposition de la dernière mesure disciplinaire, sauf s'il s'agit d'une mesure disciplinaire imposée en lien avec un événement VACS.

- 11.15 Aucun document ne peut être opposé à l'une ou l'autre des parties lors d'une séance d'arbitrage si celle-ci n'en a pas déjà reçu copie au moins cinq (5) jours avant une séance.
- 11.16 Aucun aveu signé par une Personne salariée ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse :
- 1 d'un aveu signé devant une personne représentante dûment autorisée du Syndicat;
 - 2 d'un aveu signé en l'absence d'une personne représentante dûment autorisée du Syndicat, mais non dénoncé par écrit par la Personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

ARTICLE 12.00 - SALAIRES ET AUTRES AVANTAGES

12.01 Les taux de salaire en vigueur, sont majorés à compter du :

- 1^{er} décembre 2022

Trois virgule cinq pour cent (3,5 %)

- 1^{er} décembre 2023

Trois virgule zéro pour cent (3,0 %)

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

À compter du 1^{er} décembre 2024, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2024 sont majorés du pourcentage équivalent à l'indice des prix à la consommation¹ (IPC) avec un minimum d'un virgule cinquante pour cent (1,50 %) et un maximum de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %).

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

À compter du 1^{er} décembre 2025, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2025 sont majorés du pourcentage équivalent à l'IPC avec un minimum d'un virgule cinquante pour cent (1,50 %) et un maximum de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %).

- du 1^{er} décembre 2026 au 30 novembre 2027

À compter du 1^{er} décembre 2026, les taux et les échelles de salaire applicables au 30 novembre 2026 sont majorés du pourcentage équivalent à l'IPC avec un minimum d'un virgule cinquante pour cent (1,50 %) et un maximum de deux virgule soixante-quinze pour cent (2,75 %).

¹ Pour fins d'établissement du pourcentage de l'IPC aux fins de calcul de l'augmentation salariale, l'IPC provient de Statistique Canada (tableau 18-10-004-01 (anciennement CANSIM # 326-0020)). Il s'agit de l'IPC pour la province de Québec. Taux non désaisonnalisé moyen des douze (12) derniers mois (de septembre de l'année précédente à août de l'année en cours) pour établir le pourcentage versé au 1^{er} décembre de la même année.

Les échelles de salaire de l'INRS en vigueur à compter du 1^{er} décembre 2022 sont les suivantes:

**Corps d'emploi
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes**

Échelon	Classe		
	5 (4B)	7 (3A)	8 (cheffe mécanicienne ou chef mécanicien)
1	26,39 \$	28,01 \$	28,78 \$
2	27,22 \$	28,76 \$	29,73 \$
3	28,05 \$	29,52 \$	30,73 \$
4	28,87 \$	30,27 \$	31,67 \$
5	29,66 \$	31,02 \$	32,67 \$
6	30,50 \$	31,80 \$	33,62 \$
7	31,33 \$	32,57 \$	34,61 \$
8	32,15 \$	33,34 \$	35,56 \$
9		34,09 \$	36,56 \$
10		34,85 \$	37,50 \$
11		35,59 \$	38,51 \$
12		36,37 \$	39,45 \$

- 12.02 Toute Personne salariée requise d'accomplir temporairement un travail d'une classification inférieure ne subit pas de diminution de salaire pour accomplir ce travail.
- 12.03 a) Règle générale, le paiement des gains réalisés sous forme de travail supplémentaire et de primes au cours d'une période de paie donnée est effectué au plus tard dans les trente (30) jours du moment où la demande de paiement a été remise à la Personne supérieure immédiate.
- b) En cas d'erreur de vingt dollars (20 \$) et plus sur la paie imputable à l'Employeur, celui-ci effectue un remboursement dans le jour ouvrable qui suit la demande de la Personne salariée. En cas d'erreur de moins de vingt dollars (20 \$) sur la paie, l'Employeur effectue ce remboursement sur la paie qui suit.
- c) Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une Personne salariée, il est convenu que la récupération de telle somme est effectuée par l'Employeur selon les mécanismes suivants en retenant la somme versée en trop sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant à récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette due.
- 12.04 Règle générale, la paie des Personnes salariées est remise tous les deux (2) jeudis par dépôt direct.
- 12.05 Une copie de tout changement des échelles salariales applicables aux Personnes salariées est remise au Syndicat.
- 12.06 L'Employeur défraie le coût du permis provincial de toute Personne salariée couverte par le certificat d'accréditation dont le métier l'exige légalement et lorsque celui-ci est requis dans le cadre de ses fonctions à l'INRS.

12.07 Changement de salaire à la suite d'une Promotion

Lors de la Promotion d'une mécanicienne ou d'un mécanicien de machines fixes à un Poste de classe supérieure, la Personne salariée reçoit l'augmentation représentant au moins la différence entre les deux (2) premiers échelons de sa nouvelle échelle salariale. Si l'augmentation situe le salaire entre deux (2) échelons, elle est portée à l'échelon immédiatement supérieur.

12.08 Avancement annuel d'échelon

La Personne salariée a comme date d'avancement d'échelon la date d'anniversaire de son entrée en fonction à l'INRS (à l'exception de Jean-François Lapointe qui à la date du 1^{er} mai 2015). Le passage d'un échelon à un autre à l'intérieur d'une même classe se fait à chaque deux cent soixante (260) jours travaillés, d'absences rémunérées ou d'absences prévues à l'article 9.01 a).

ARTICLE 13.00 - UNIFORMES ET ÉQUIPEMENTS

13.01 L'achat et le remplacement de tout outil ou équipement exigé pour le travail d'une Personne salariée sont aux frais de l'Employeur ; ces outils ou équipements demeurent la propriété de l'Employeur.

13.02 L'Employeur fournit gratuitement à ses Personnes salariées tout uniforme dont il exige le port et tout vêtement spécial exigé par les règlements et normes promulgués en vertu des lois concernant l'hygiène, la santé et la sécurité.

Normalement, vers le début du mois d'avril de chaque année, l'Employeur reçoit les demandes des Personnes salariées pour leurs vêtements de travail jusqu'à concurrence de cinq (5) chemises, cinq (5) polos, trois (3) pantalons, un (1) couvre-tout, incluant une (1) paire de chaussures ou bottes, en précisant la grandeur et la quantité voulue. Ces vêtements leur sont remis, normalement, au cours du mois de juin suivant.

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

13.04 Lorsque l'Employeur prévoit apporter des modifications quant au genre, au tissu ou à la couleur des uniformes, il consulte le Syndicat sur ces points afin d'obtenir ses suggestions.

13.05 L'Employeur fournit à chaque Personne salariée dont le travail l'exige un (1) imperméable, un (1) chapeau pour la pluie, des bottes ou des couvre-chaussures, des chapeaux d'hiver, un (1) veston d'hiver chaud, un (1) veston printemps/automne et un (1) couvre-tout pour chaque Personne salariée, des mitaines ou des gants doublés et des bottes de sécurité aux Personnes salariées dont l'occupation en nécessite le port.

13.06 Les vêtements sont achetés en tenant compte de la taille de la Personne salariée, selon les normes de grandeur standard établies.

13.07 Annuellement, la Personne salariée peut choisir au magasin de son choix des bottes ou des souliers de qualité supérieure à ceux fournis par l'Employeur et dont il exige le port. Le montant maximum payé par l'Employeur est fixé à l'avance. La Personne salariée doit défrayer le coût supplémentaire demandé. Le remplacement pourra être autorisé avant ce terme si l'état des bottes ou des souliers ne permet plus d'assurer la protection de la Personne salariée.

ARTICLE 14.00 - TRAITEMENT EN MALADIE

14.01 La Personne salariée incapable de remplir ses fonctions en raison de maladie, d'accident, de don d'organes ou de tissus, de violence conjugale, de violence à caractère sexuel ou d'acte criminel bénéficie d'une protection de son revenu selon les modalités prévues aux clauses 14.05 et 14.06.

14.02 Pour bénéficier du présent article, la Personne salariée doit aviser la Personne supérieure immédiate de la cause de son absence dès le début du quart de travail selon les modalités déterminées par l'Employeur. Elle doit aussi laisser un message sur la boîte vocale du SRM prévue à cet effet.

En cas d'impossibilité de le faire dans ledit délai, la Personne salariée doit aviser le Service des ressources humaines dès que possible. L'Employeur se réserve le droit de faire examiner la Personne salariée par une ou un médecin de son choix.

14.03 À la demande de l'Employeur, la Personne salariée doit remettre un certificat médical de sa ou son médecin traitant, normalement après la troisième (3^e) journée d'absence.

14.04 S'il y a conflit entre la ou le médecin de l'Employeur et celle ou celui de la Personne salariée quant à la nature de la maladie ou de l'accident, quant à la date du retour au travail, une ou un troisième (3^e) médecin peut être nommé conjointement par les deux (2) parties et la décision de celle-ci ou celui-ci est finale. Les honoraires et dépenses de ladite ou dudit médecin sont partagés également entre les deux (2) parties.

14.05 Au 1^{er} juin de chaque année, il est accordé à la Personne salariée régulière un crédit de soixante-dix-sept heures et trente minutes (77 h 30), non cumulatif d'année en année.

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

– le 1 ^{er} juin et le 30 septembre	= 77 h 30
– le 1 ^{er} octobre et le 31 janvier	= 54 h 15
– le 1 ^{er} février et le 31 mai	= 23 h 15

La Personne salariée régulière qui n'a pas utilisé la totalité de son crédit pour maladie peut, à sa demande, en reporter jusqu'à cinq (5) jours à l'année suivante.

14.06 a) Pour chaque période d'absence, le délai de carence est de deux (2) jours ouvrables. La Personne salariée est rémunérée à son taux de salaire régulier durant le délai de carence jusqu'à l'épuisement de son crédit prévu à la clause 14.05. À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence jusqu'à la dixième (10^e) journée ouvrable inclusivement, l'Employeur verse le salaire régulier à la Personne salariée absente pour raison de maladie. À compter de la onzième (11^e) journée ouvrable jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire de l'Université du Québec, l'Employeur verse à la Personne salariée quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire régulier. La Personne salariée reçoit les prestations d'assurance salaire à compter de la première (1^{re}) journée ouvrable suivant cette période d'attente.

b) À compter de la troisième (3^e) journée ouvrable d'une période d'absence et jusqu'à l'expiration de la période d'attente prévue au régime d'assurance salaire de l'Université du Québec, le salaire versé par l'Employeur est déductible des prestations payables en vertu de tout régime public d'assurance.

- 14.07 Toute Personne salariée peut s'absenter du travail, sans traitement, pendant une période d'au plus vingt-six (26) semaines par période de douze (12) mois pour cause de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel. Ce congé peut être prolongé jusqu'à cent quatre (104) semaines en cas de dommage corporel grave résultant directement d'un acte criminel la rendant incapable d'occuper son Poste.
- 14.08 En contrepartie des prestations prévues aux clauses 14.05 et 14.06, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada est acquise à l'Employeur.
- 14.09 La Personne salariée devant suivre des traitements médicaux sur recommandation d'un médecin ou des traitements de chiropractie bénéficie de la protection de son revenu selon les modalités prévues à la clause 14.06.

Aux fins d'application de la présente clause, les heures d'absence de la Personne salariée concernée sont cumulées jusqu'à concurrence du délai de carence prévu à la clause 14.06; les heures ainsi accumulées sont débitées de son crédit.

Les heures d'absence excédant l'équivalent du délai de carence sont considérées comme une même période d'absence et ne sont pas débitées du crédit prévu à la clause 14.05.

Après l'équivalent de la période d'attente prévue à la clause 14.06, la Personne salariée reçoit une rémunération équivalente aux prestations du régime d'assurance salaire de l'Université du Québec.

Les dispositions des présentes s'appliquent pourvu que ces traitements soient requis à la suite d'une même maladie ou d'un accident.

- 14.10 La Personne salariée a le droit de consulter le relevé de son crédit annuel prévu à la clause 14.05.
- 14.11 Si la Personne salariée subit un examen médical à la demande de l'Employeur, les frais encourus sont à la charge de ce dernier. Cet examen se fait durant les heures de travail. La Personne salariée ne subit aucune perte de salaire et cette absence n'affecte pas son crédit de traitement en maladie.
- Si cet examen a lieu en dehors des heures de travail, la Personne salariée est rémunérée au taux du travail supplémentaire applicable.
- 14.12 Si la Personne salariée décide de s'absenter pendant ses heures de travail pour subir un examen médical, cette absence est déduite de son crédit de traitement en maladie.

Sur demande, la Personne salariée doit produire la preuve ou l'attestation de la raison de son absence.

ARTICLE 15.00 - SANTÉ ET SÉCURITÉ

- 15.01 L'Employeur et le Syndicat collaborent au maintien des meilleures conditions possibles de santé et sécurité au travail dans le but de prévenir les maladies professionnelles et les accidents du travail.
- 15.02 Le Comité de santé et de sécurité (Comité SST) est présidé par la personne à la direction du Centre Armand-Frappier Santé Biotechnologie et il se compose minimalement de neuf (9) membres, dont une ou un (1) membre du Syndicat, nommés pour un mandat de deux ans, renouvelable.
- 15.03 Les responsabilités du Comité SST sont décrites dans la *Politique sur la santé et la sécurité du travail* (Politique) adoptée le 18 avril 2018.

15.04 Conditions dangereuses

Une Personne salariée a le droit de refuser d'exécuter un travail si elle a des motifs raisonnables de croire que l'exécution de ce travail l'expose à un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou peut avoir l'effet d'exposer une autre personne à un semblable danger. La Personne salariée ne peut cependant exercer le droit que lui reconnaît le présent paragraphe si le refus d'exécuter ce travail met en péril immédiat la vie, la santé, la sécurité ou l'intégrité physique d'une autre personne ou si les conditions d'exécution de ce travail sont normales dans le genre de travail qu'elle exerce.

15.05 Libérations du membre du Comité

L'Employeur libère, sans perte de traitement, la Personne salariée membre du Comité SST pour assister aux réunions conjointes dudit Comité. Le Comité SST pourra également libérer celle-ci, sans perte de traitement, aux fins d'enquête.

15.06 La personne représentante du Syndicat sur le Comité SST a droit à une libération avec traitement pour recevoir une formation relative à la santé et la sécurité. La durée totale annuelle de cette libération ne peut excéder cinq (5) jours ouvrables.

15.07 Le Comité tiendra minimalement quatre (4) rencontres par année et, dans les cas d'urgence, le Comité SST pourra être convoqué sur-le-champ.

15.08 Il incombe à la direction de chaque centre ou service d'informer les Personnes salariées des normes de sécurité et des règlements en vigueur dans leur environnement physique de travail.

15.09 L'Employeur affiche bien en vue aux endroits appropriés les normes, les règlements de sécurité et les instructions en cas d'urgence relativement aux locaux, aux appareils et aux produits dans ces locaux. Ces affichages seront faits à la suite des études et recommandations du Comité SST.

15.10 L'Employeur conserve le privilège d'exiger, à ses frais, sur recommandation du Comité SST, de toute Personne salariée couverte par cette Convention, de subir un examen médical chez une ou un médecin désigné à cette fin par l'Employeur. Cet examen devra se faire durant les heures de travail. Les différentes immunisations alors exigées seront sans frais pour les Personnes salariées concernées.

15.11 Dans les cas d'accidents du travail, l'Employeur s'engage à donner les premiers soins aux personnes blessées, à les faire transporter, si nécessaire, à ses frais, à l'hôpital ou chez le médecin de l'Employeur ou au Bureau de santé pour des soins en lien direct avec son emploi.

15.12 Sous réserve de ce qui suit, l'Employeur maintient en vigueur pendant la durée de la présente Convention la Politique. Advenant le cas où la Politique serait modifiée, abolie ou remplacée, l'Employeur s'engage à consulter le Syndicat en rapport avec les textes proposés et à prévoir une protection substantiellement équivalente dans l'ensemble.

ARTICLE 16.00 - ASSURANCES COLLECTIVES

16.01 À moins de dispositions contraires à la Convention, toute Personne salariée couverte par la présente Convention est tenue de participer aux régimes d'assurances collectives à compter de la date à laquelle elle devient admissible sauf si l'un des régimes permet, à certaines conditions, de ne pas y participer.

16.02 L'Employeur s'engage à maintenir les régimes d'assurances (vie, salaire, maladie) en vigueur au moment de la signature de la Convention et à payer cinquante pour cent (50 %) des coûts de l'ensemble de ces régimes.

- 16.03 L'Employeur s'engage à déduire de chaque paie, en tranches égales, la part de la prime des Personnes salariées assurées aux fins des assurances collectives et à faire parvenir mensuellement aux compagnies d'assurances désignées le total des primes, soit la part de la personne assurée et la part de l'Employeur.
- 16.04 a) L'Employeur maintient un comité réseau sur les assurances collectives et la participation des syndicats au sein de ce comité. Ce comité est formé :
- d'une personne représentante ou sa personne substitut de chaque corporation instituée par la *Loi sur l'Université du Québec* (L.R.Q., c. U-1) ou régie par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-traitantes;
 - d'une personne représentante ou sa personne substitut désignée par chaque syndicat dont les membres participent aux régimes stipulés à la clause 16.02;
 - d'une personne représentante ou sa personne substitut désignée par l'ensemble des Personnes salariées non syndiquées de chaque corporation et d'une personne représentante ou sa personne substitut du personnel-cadre de chaque corporation;
 - de trois (3) personnes représentantes du personnel retraité participant aux régimes d'assurances collectives désignés par les associations de retraités des corporations instituées par la *Loi sur l'Université du Québec* (L.R.Q., c. U-1) ou régies par les règlements adoptés en vertu des dispositions de la *Loi sur l'Université du Québec* ainsi que toute entreprise affiliée ou associée à l'Université du Québec à l'exclusion d'entreprises sous-traitantes;
 - d'une personne représentante de la corporation de l'Université du Québec qui agit à titre de secrétaire du comité.
- b) Le mandat des personnes représentantes du personnel assuré est de deux (2) années et peut être renouvelé.
- c) Le comité doit adopter dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des présentes un règlement de régie interne qui doit notamment comporter des dispositions relatives au mode particulier de désignation de ses personnes représentantes, à la durée de leur mandat, au mode de convocation des assemblées du comité et à la composition et au mandat d'un comité technique.
- 16.05 Le mandat de ce comité est :
- d'examiner les régimes en vigueur et de les apprécier en vue de leur renouvellement;
 - de préparer les cahiers de charges nécessaires et procéder aux appels d'offres, le cas échéant;
 - de faire des recommandations à l'Assemblée des gouverneurs quant au choix des assureurs, à la durée des contrats et à leur contenu, à l'exception de toute modification substantielle;
 - de s'assurer que les nouveaux membres du comité soient informés des dispositions des régimes et du fonctionnement du comité;
 - de préparer, à l'usage des personnes participantes, une description écrite des régimes en vigueur.
- 16.06 Les décisions du comité réseau sur les assurances collectives sont prises à double majorité : une majorité des personnes représentantes présentes des corporations participantes et une majorité qualifiée des personnes représentantes présentes du personnel assuré, une majorité qualifiée établie comme suit : la moitié ou plus des personnes représentantes du personnel assuré procure au moins une majorité des deux tiers (2/3) du personnel assuré dont les personnes représentantes sont présentes.
- 16.07 Le comité réseau des assurances peut créer tout groupe technique ou comité de travail qu'il juge opportun de mettre sur pied pour assurer son bon fonctionnement et il s'adjoint une ou un actuaire-conseil ou toute autre personne-ressource de son choix dont les services pourraient être requis.

- 16.08 a) L'Employeur assume, quant à sa représentation et à celle de son personnel, les coûts de fonctionnement du comité réseau des assurances et de tout groupe technique ou comité de travail créé en vertu de la clause 16.07. Ces coûts de fonctionnement incluent la rémunération des personnes identifiées à la clause 16.07 ainsi que le salaire (il s'agit du salaire régulier jusqu'à un maximum de huit (8) heures) et les frais de déplacement et de séjour des personnes représentantes identifiées à la clause 16.04 a), ou de leur personne substitut, selon les politiques en vigueur.
- b) Pour toute présence de la personne déléguée requise au comité en dehors de ses heures régulières de travail (maximum de huit (8) heures), le temps ainsi passé en réunion lui est remis à cent pour cent (100 %) du salaire régulier à une date convenue avec la Personne supérieure immédiate.
- 16.09 L'Employeur s'engage à remettre, sur demande, un document attestant de la participation de la Personne salariée aux régimes d'assurances collectives.
- 16.10 L'Employeur dépose au Syndicat une copie des contrats et avenants régissant les régimes d'assurances collectives auxquels participent les Personnes salariées ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 16.11 Lorsque des ristournes ou des surplus d'expérience sont déclarés dans le cadre de l'un ou l'autre des régimes d'assurances collectives, la table réseau de négociation en matière d'assurances et de retraite peut les retenir en vue de constituer une réserve pour couvrir une hausse éventuelle des primes ou pour être utilisée sous forme de congé de primes. À défaut d'entente, ces sommes ne peuvent s'accumuler plus de trente-six (36) mois et doivent être placées à court terme pour générer des intérêts. Après un tel délai, elles doivent être utilisées sous forme de congé de primes ou être redistribuées, y incluant les intérêts que ces sommes auront générés dans une proportion de cinquante pour cent (50 % - 50 %) cinquante pour cent entre les employeurs et les Personnes salariées sans référence au régime qui les a générés.
- 16.12 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à faire les démarches nécessaires pour faire disparaître les éléments discriminatoires, s'il en est, des polices d'assurance actuelles concernant les restrictions liées à la grossesse.
- 16.13 a) Les parties, à la demande de l'une ou de l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la Convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application d'une modification à l'un ou l'autre de ces régimes qui aurait fait l'objet des ratifications exigées par la loi ou les règlements en vigueur.
- b) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des personnes représentantes syndicales ou patronales. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la Convention traitant des assurances collectives et de toute modification substantielle aux régimes et couvertures d'assurances collectives, le tout sous réserve de l'approbation de chacun des syndicats et des conseils d'administration des établissements de l'Université du Québec et de l'Assemblée des gouverneurs.
- 16.14 L'Employeur n'est pas réputé manquer à son engagement de payer cinquante pour cent (50 %) des coûts des régimes pour la seule raison qu'il ne contribue pas pour un montant équivalent à celui d'une Personne salariée qui a refusé ou cessé d'adhérer à la garantie d'assurance accident maladie conformément aux mécanismes d'adhésion prévus à la police d'assurance.
- 16.15 Advenant des modifications aux législations et réglementations en matière fiscale rendant inapplicable le régime d'assurance invalidité à prestations non imposables, les dispositions nécessaires seront prises par l'Employeur pour rétablir le régime d'assurance salaire en vigueur avant l'implantation dudit régime.

Dans une telle éventualité, les nouveaux bénéficiaires acquis dans les autres régimes et financés à même la réduction de primes occasionnées par la mise en vigueur du régime d'assurance invalidité à prestations non imposables doivent faire l'objet d'une étude et de recommandations par les membres du comité réseau sur les assurances collectives.

- 16.16 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative aux régimes d'assurances collectives qui pourraient intervenir au cours de la durée de la Convention.

ARTICLE 17.00 - ACCIDENT DE TRAVAIL

- 17.01 L'Employeur doit prendre les mesures prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles* pour assurer la sécurité et la santé des Personnes salariées.
- 17.02 Dans les cas d'urgence, l'Employeur assure les premiers soins à toute Personne salariée durant les heures de travail et, si nécessaire, la fait transporter à l'hôpital aux frais de l'Employeur.
- 17.03 Dans le cas des maladies contractées ou d'accidents subis par le fait ou à l'occasion du travail, l'Employeur paie le salaire entier régulier de la Personne salariée pour la durée de son incapacité totale.
- 17.04 Le paiement du salaire effectué en vertu du présent article n'affecte pas les crédits en jours de maladie accumulés par la Personne salariée.

ARTICLE 18.00 - RÉGIME DE RETRAITE

- 18.01 a) L'Employeur s'engage à maintenir le régime de retraite de l'Université du Québec auquel il contribuera, applicable à toutes ses Personnes salariées admissibles conformément aux dispositions du régime.
- b) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à maintenir une table réseau de négociation du régime de retraite et des régimes d'assurances collectives. Cette table est convoquée et se rencontre à la demande des personnes représentantes syndicales ou patronales à cette table. Cette table a le mandat de négocier les clauses de la Convention traitant du régime de retraite et de toute question relative aux dispositions réglementaires du régime de retraite de l'Université du Québec.

La table réseau de négociation peut demander au comité de retraite de mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite.

Toute modification négociée à la table réseau de négociation doit recevoir l'approbation de l'Assemblée des gouverneurs.

- c) Advenant que l'Assemblée des gouverneurs désire modifier le règlement du Régime de retraite de l'Université du Québec en vertu du paragraphe 22.1 du RRUQ, elle ne peut le faire qu'après avoir sollicité un avis de la table réseau de négociation sur le projet de modifications accompagné de toutes les informations pertinentes au projet, lequel avis doit être fourni dans les cent vingt (120) jours de la demande.

Les membres de la table réseau de négociation s'engagent à acheminer conjointement au comité de retraite les demandes d'études pour calculer le coût et les impacts des options identifiées par l'une ou l'autre des parties sur les personnes participantes, l'Université du Québec et la situation financière du Régime afin de mener à terme les négociations, en tenant compte :

- i. du principe de parité dans le financement et le partage de risque;
- ii. des lois et règlements fiscaux applicables;
- iii. de la pérennité du Régime et de sa santé financière.

Lorsqu'il y a entente, la table réseau de négociation formule à l'Assemblée des gouverneurs un avis sur les modifications à apporter.

Lorsqu'il y a désaccord, chacune des parties formule son avis à l'Assemblée des gouverneurs sur les modifications à apporter.

Après avoir reçu le ou les avis de la table réseau de négociation, l'Assemblée des gouverneurs procède selon l'une ou l'autre des façons suivantes :

- iv. en conformité avec l'avis de la table, s'il est conjoint, elle apporte alors les modifications en découlant au Règlement;
- v. si la table a choisi d'émettre des avis séparés, en retenant les éléments communs dans ces avis, s'il en est, elle apporte les modifications en découlant au Règlement.

En considérant les éléments retenus par les deux parties à la table, le comité de retraite fixe la cotisation requise eu égard aux exigences légales sur recommandation de l'actuaire si cette cotisation n'a pas fait l'objet des éléments communs à la table.

Si nécessaire, l'Assemblée des gouverneurs demande un nouvel avis à l'actuaire sur les autres modifications qui pourraient être apportées. Cet avis est soumis à la table pour qu'elle convienne des mesures à retenir. La table convient des mesures qui permettent de répondre à la demande initiale de l'Assemblée des gouverneurs dans un délai de soixante (60) jours.

Dans tous les cas, la parité dans le taux de cotisation doit être maintenue.

- d) Aux fins de l'application du mécanisme prévu à la clause 23.8 du Règlement du RRUQ, l'Employeur s'engage à prendre les dispositions pour que l'Assemblée des gouverneurs donne effet aux recommandations de la table réseau de négociation et du comité de retraite quant au versement de l'indexation ou à l'amélioration de la retraite anticipée, comme prévu par le régime. À cet égard, l'Employeur s'engage à transmettre aux instances appropriées un avis favorable en ce sens.

- 18.02 La Personne salariée qui participait au régime de retraite des fonctionnaires ou au régime de retraite des enseignantes et enseignants doit continuer d'y participer suivant les dispositions de ces régimes.
- 18.03 Les contributions de l'Employeur et de la Personne salariée sont celles prévues aux divers régimes en vigueur.
- 18.04 L'Employeur ne peut mettre une Personne salariée à la retraite en raison de l'âge, à moins d'avoir obtenu l'accord de la Personne salariée concernée et que cette dernière soit admissible à la retraite selon les dispositions du régime auquel elle participe.
- 18.05 L'Employeur dépose au Syndicat copies des lois ou règlements régissant les régimes auxquels participent les Personnes salariées, ainsi que les amendements qui y sont apportés.
- 18.06 Un état annuel de participation au régime auquel elle adhère est fourni à chaque Personne salariée.
- 18.07 Sous réserve des articles 21 et 22 de l'annexe 6-B du Règlement général numéro 6 de l'Université du Québec, l'Université s'engage à maintenir un comité de retraite dont le mandat est d'administrer le régime des rentes établi en vertu de l'article 17, paragraphe b) de la Loi de l'Université du Québec.

Le comité de retraite est composé d'une personne représentante de chaque corporation ou entreprise couverte par la définition des mots « université » « établissement » et « autre unité » au sens des définitions contenues à l'annexe 6-B et d'une personne représentante des Personnes salariées de chaque corporation couverte par la définition des mots « université » « établissement » et « autre unité », tels que définis à l'annexe 6-B.

- 18.08 L'Employeur assume, quant à sa représentation et à celle de son personnel, le coût de leur participation au comité de retraite et à tout groupe technique ou comité de travail créé par le comité de retraite. Ce coût comprend les frais de libération et les frais de déplacement et de séjour des personnes représentantes selon les politiques en vigueur.
- 18.09 L'Employeur transmet au Syndicat copies des convocations, ordres du jour, documents déposés et procès-verbaux du comité de retraite, sauf les sujets discutés à huis clos, dès que ceux-ci parviennent aux membres dudit comité.
- 18.10 Le comité de retraite est mandaté pour mener une étude sur tous les aspects du régime de retraite qui lui sont soumis par le Syndicat ou l'Employeur.
- 18.11 L'Employeur doit solliciter une candidature du Syndicat pour représenter les personnes participantes au comité de retraite de l'Université du Québec.
- 18.12 Les parties, à la demande de l'une ou l'autre, conviennent de se rencontrer en temps opportun dans le but d'apporter à la Convention les modifications qui seraient nécessaires pour permettre l'application de nouvelles dispositions touchant le régime de retraite qui auraient reçu les approbations et ratifications exigées par la loi et les règlements en vigueur.
- 18.13 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'intégrer toute modification ou disposition relative au régime de retraite qui pourrait intervenir au cours de la durée de la Convention.
- 18.14 Programme de retraite anticipée et graduelle

1. Définition

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

La retraite graduelle est le départ volontaire, mais graduel d'une Personne salariée avant l'âge normal de la retraite selon les modalités prévues au paragraphe 5 de la présente clause.

2. Conditions d'admissibilité

La Personne salariée qui remplit les conditions ci-après peut se prévaloir d'une retraite anticipée ou d'une retraite graduelle :

- être âgée de cinquante-cinq (55) à soixante-cinq (65) ans;
- avoir au moins dix (10) ans d'ancienneté pour l'Employeur.

3. Date de la retraite anticipée ou graduelle

Une Personne salariée qui souhaite prendre une retraite anticipée ou une retraite graduelle donne un préavis de trois (3) mois à l'Employeur avec copie au Syndicat.

La retraite débute alors le dernier jour du mois à la suite de l'échéance du préavis à condition que cette date soit postérieure à la date à laquelle la Personne salariée atteint l'âge de cinquante-cinq (55) ans ou antérieure à celle à laquelle elle atteint son soixante-cinquième (65^e) anniversaire de naissance.

4. Retraite anticipée (prestation de départ)

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

- a) Lorsque le départ volontaire à la retraite implique pour la Personne salariée une perte actuarielle, l'Employeur verse à la Personne salariée le montant forfaitaire nécessaire pour corriger et compenser la réduction actuarielle.

Le montant forfaitaire versé à la Personne salariée en vertu de l'alinéa précédent ne peut cependant être supérieur à cent pour cent (100 %) du salaire annuel de la Personne salariée au moment de son départ à la retraite.

ou

- b) L'Employeur verse à la Personne salariée une compensation forfaitaire établie selon le tableau suivant :
- 100 % du traitement si elle est âgée de 55 à 60 ans;
 - 80 % du traitement si elle est âgée de 61 ans;
 - 60 % du traitement si elle est âgée de 62 ans;
 - 40 % du traitement si elle est âgée de 63 ans;
 - 20 % du traitement si elle est âgée de 64 ans.

On entend par « traitement » le salaire régulier de la Personne salariée, excluant les primes et toute autre rémunération additionnelle dont le temps supplémentaire.

5. Retraite graduelle

La Personne salariée peut choisir de prendre une retraite graduelle sur une période maximale de deux (2) ans. La retraite graduelle doit être complétée au plus tard à soixante-cinq (65) ans. Elle joint à sa demande un avis définitif de retraite prenant effet à la fin de la période de retraite graduelle, sous réserve d'une entente quant à l'aménagement de celle-ci.

À partir de la date du début de la retraite graduelle, la Personne salariée bénéficie d'un horaire de travail correspondant à cinquante pour cent (50 %) de son horaire régulier; l'Employeur et la Personne salariée conviennent de l'aménagement de cette retraite graduelle. En cas de désaccord, la question est transmise au comité des relations de travail.

Pendant la période de retraite graduelle, les conditions de travail demeurent inchangées. La contribution de la Personne salariée et celle de l'Employeur aux régimes de rentes et d'assurances collectives sont maintenues à celles qui prévalaient avant le début de la retraite graduelle.

La Personne salariée qui termine une période de retraite graduelle ne peut se prévaloir de la prestation de départ prévue au quatrième paragraphe de la présente clause de la présente clause.

ARTICLE 19.00 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 19.01 Seules les Personnes salariées ayant le statut de Personne salariée régulière au moment de la signature de la Convention bénéficient des dispositions du présent article.
- 19.02 Aucune Personne salariée régulière ayant douze (12) mois et plus d'ancienneté n'est congédiée, mise à pied, renvoyée ou licenciée, ni ne subit de baisse de salaire à la suite ou à l'occasion :
- d'améliorations techniques;
 - d'améliorations technologiques;
 - de changements dans les structures administratives;
 - de changements de l'équipement;
 - de changements dans les procédés de travail;
 - de sous-traitances.

19.03 L'Employeur informe le Syndicat au moins trois (3) mois à l'avance lorsqu'il effectue des changements prévus à la clause 19.02 susceptibles d'occasionner un surplus de personnel ou de modifier sensiblement les tâches ou les conditions de travail des Personnes salariées régulières visées. Les parties peuvent, dans certains cas, convenir d'un avis d'une durée moindre.

19.04 Les parties doivent se rencontrer sans délai afin de déterminer les mesures à prendre pour atténuer les inconvénients qui peuvent résulter des changements prévus à la clause 19.02.

Les parties discutent alors :

- de l'application de l'ancienneté;
- du remplacement ou du recyclage des Personnes salariées régulières visées par les changements.

19.05 Sous réserve du droit de l'Employeur de congédier une Personne salariée pour cause et des règlements relatifs à la retraite, aucune Personne salariée régulière ayant l'équivalent de vingt-quatre (24) mois et plus de service actif à temps complet ne peut être mise à pied, renvoyée ou licenciée, ni subir de baisse de salaire.

19.06 En aucun temps, une Personne salariée ne peut refuser d'effectuer toutes et chacune des tâches de mécanicienne ou mécanicien de machines fixes ou d'autres tâches connexes qui auraient comme conséquence d'empêcher l'Employeur de remplir ses obligations d'assurer la sécurité d'emploi en échange d'un travail fourni par la Personne salariée.

ARTICLE 20.00 - PERFECTIONNEMENT

20.01 Conformément à la politique en vigueur, la direction du SRM prépare un programme annuel de perfectionnement. À cet effet, elle forme un sous-comité de perfectionnement sur lequel le Syndicat nomme une (1) personne représentante des Personnes salariées.

Le programme annuel de perfectionnement est ensuite soumis au Comité des relations de travail qui l'étudie, donne un avis favorable ou non et, s'il y a lieu, présente des recommandations et propose des activités collectives à la direction du service.

20.02 Après l'adoption des programmes annuels, une Personne salariée peut soumettre à la Personne supérieure immédiate une demande de perfectionnement pour une activité non prévue dans le programme annuel du service.

20.03 L'Employeur consacre au perfectionnement un montant équivalent à 1,2 % de la masse salariale de l'Année financière précédente pour les Personnes salariées membres de l'unité de négociation.

Les disponibilités budgétaires dévolues pour l'élaboration du programme annuel de perfectionnement correspondent aux deux tiers (2/3) du budget de perfectionnement. Advenant que ces disponibilités budgétaires ne soient pas entièrement utilisées, le solde est alors consacré aux demandes de perfectionnement soumises après l'adoption des programmes annuels.

ARTICLE 21.00 - VALIDITÉ ET DURÉE DE LA CONVENTION

21.01 Validité

Toute clause de la présente Convention qui pourrait être contraire à la législation provinciale ou fédérale affectant l'ordre public est nulle et non avenue, sans pour cela affecter la validité des autres clauses de cette Convention.

21.02 Grève et lock-out

L'Employeur convient de ne pas faire de lock-out et le Syndicat convient qu'il n'y aura pas de grève ni de ralentissement d'activités destiné à limiter la production et aucune autre action concertée qui auraient pour effet d'arrêter, de réduire ou d'entraver le travail ou la production.

Toute Personne salariée qui participe à une grève, ralentissement ou arrêt de travail s'expose à des sanctions de la part de l'Employeur, y compris le congédiement.

Le Syndicat s'engage, pendant la durée de la présente Convention et pendant les négociations prévues par le Code du travail, tant pour lui-même que pour ses agentes ou agents ou personnes représentantes, à ne pas autoriser, inciter, aider, collaborer ou participer à aucun arrêt de travail, piquetage, grève ou autre interruption, empêchement ou ralentissement de travail.

En cas de grève ou lock-out, les dispositions de la lettre d'entente numéro 1 s'appliquent.

21.03 Durée de la Convention

La présente Convention une fois signée par les personnes représentantes autorisées des parties et déposée, conformément au Code du travail, est conclue pour la période du 1^{er} décembre 2022 au 30 novembre 2027.

La dénonciation de la présente Convention doit se faire par écrit, par l'une ou l'autre des parties, dans les quatre-vingt-dix (90) jours précédant son expiration en conformité avec le Code du travail.

21.04 Rétroactivité

Cette Convention entre en vigueur lors de la date de sa signature et elle n'a aucun effet rétroactif sauf pour ce qui y est expressément convenu. Elle 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, conformément au Code du travail et sous réserve des droits des parties en vertu dudit code.

21.05 Les montants de rétroactivité résultant de l'application du présent article sont payables aux Personnes salariées au service de l'Employeur au moment de la signature de la Convention. Ces montants sont établis en tenant compte des modifications intervenues depuis le 1^{er} décembre 2022 (Promotion, Rétrogradation) au prorata des heures rémunérées entre le 1^{er} décembre 2022 et la date de la signature de la Convention.

Le paiement des montants dus est effectué dans les trente (30) jours ouvrables de la signature des présentes. Un montant de rétroactivité inférieur à dix dollars (10 \$) n'est pas payable. Aux fins du présent paragraphe, l'expression « heures rémunérées » désigne :

- les heures déjà rémunérées par l'Employeur pendant une absence du travail pour maladie;
- les heures déjà rémunérées au taux de salaire normal;
- les heures rémunérées au taux de temps supplémentaire;
- les primes applicables.

21.06 Nonobstant les clauses précédentes, l'Employeur verse la rétroactivité à la Personne salariée retraitée depuis le 1^{er} décembre 2022. Dans le cas du décès d'une Personne salariée survenu depuis le 1^{er} décembre 2022, l'Employeur verse aux ayants droit le montant de rétroactivité auquel la Personne salariée aurait eu droit.

21.07 Nonobstant les clauses précédentes, la Personne salariée dont l'emploi a pris fin involontairement entre le 1^{er} décembre 2022 et la date de la signature de la Convention est admissible au paiement d'un montant de rétroactivité.

Pour ce faire, l'Employeur verse la rétroactivité aux personnes qui ont quitté le service de l'Employeur involontairement depuis le 1^{er} décembre 2022 à leur dernier numéro de compte

bancaire fourni par la personne. Une copie de la liste des Personnes salariées concernées est transmise à ce moment au Syndicat. Advenant que le numéro de compte bancaire ne soit plus valide, l'INRS informe dans les soixante (60) jours ouvrables de la signature ces Personnes salariées à leur dernière adresse connue. Lesdites Personnes salariées doivent faire parvenir leur demande écrite de rétroactivité au Service des ressources humaines au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent la réception de l'avis transmis par l'Employeur.

21.08 Lettres d'entente et annexe

Les lettres d'entente et l'annexe jointes à la présente Convention en font partie intégrante.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 1

ENTRE : **LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9599**, 8910 rue Hochelaga, Montréal (Québec) H1L 2N5, agissant et représenté aux fins des présentes par Jean-François Lapointe, délégué syndical, dûment autorisé tel qu'il le déclare;
ci-après appelé le «**Syndicat**»

ET : **L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**, ayant son siège au 490, rue de la Couronne à Québec (Québec) G1K 9A9, agissant et représenté aux fins des présentes par Marlène Blais, directrice du Service des ressources humaines, dûment autorisée tel qu'elle le déclare;
ci-après appelé l'«**INRS**»
ci-après appelés collectivement les «**Parties**»

Objet : **Services essentiels en cas de grève ou lock-out visant à assurer la protection de la santé du personnel du campus Armand-Frappier Santé Biotechnologie ainsi que du bien-être des animaux de recherche²**

CONSIDÉRANT QUE la convention collective intervenue entre les parties et visant les mécaniciennes ou mécaniciens de machines fixes est arrivée à échéance le 30 novembre 2022;

CONSIDÉRANT QUE les parties sont présentement en négociation afin de renouveler cette convention collective;

CONSIDÉRANT QUE, conformément au *Code du travail* (RLRQ, c. C-27), le Syndicat et l'INRS ont acquis respectivement le droit à la grève et au lock-out;

CONSIDÉRANT QUE le *Code du travail* prévoit qu'en cas de grève ou de lock-out, il est interdit à l'Employeur notamment d'utiliser dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré les services d'une Personne salariée faisant partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;

CONSIDÉRANT les lignes directrices du Conseil canadien de protection des animaux portant entre autres sur les soins et la gestion des animaux de science;

CONSIDÉRANT le *Règlement sur la santé et la sécurité du travail* (RLRQ, c. S-2.1, r. 13) qui prévoit notamment le maintien d'une ventilation et d'une température adéquates;

CONSIDÉRANT QU'en vertu du *Règlement sur les mécaniciens de machines fixes* (RLRQ, c. M-6, r. 1), une surveillance des machines fixes doit être assurée par une mécanicienne ou un mécanicien de machinerie fixe;

CONSIDÉRANT le *Règlement sur les certificats de qualification et sur l'apprentissage en matière de gaz, de machines fixes et d'appareils sous pression* (RLRQ, c. F-5, r. 2) qui prévoit les certificats de qualification requis pour assurer une telle surveillance;

CONSIDÉRANT les normes de la Régie du bâtiment du Québec ainsi que le Règlement numéro 2008-47 sur l'assainissement des eaux de la Communauté métropolitaine de Montréal;

² Par animal de recherche, on entend tout vertébré et invertébré non humain vivant, utilisé pour la recherche, l'enseignement et l'expérimentation.

CONSIDÉRANT QUE l'article 109.1 c) i) du *Code du travail* prévoit qu'un employeur et une association accréditée peuvent conclure une entente permettant à l'Employeur d'utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out a été déclaré, les services des Personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out;

CONSIDÉRANT QUE les parties aux présentes souhaitent conclure une telle entente;

LES PARTIES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. Malgré le déclenchement d'une grève ou d'un lock-out, l'INRS pourra utiliser, dans l'établissement où la grève ou le lock-out aura été déclaré, les services des Personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation alors en grève ou en lock-out, afin de maintenir les services essentiels ci-après définis.
3. Pour les fins de la présente entente, on entend par services essentiels :
 - a) la surveillance et l'opération minimales requises à la conformité des machines fixes et des réseaux de distribution, incluant les activités relatives au traitement d'eau;
 - b) la surveillance et l'opération des machines fixes et des réseaux de distribution nécessaires à la continuité des opérations des bâtiments accueillant les activités du LNBE;
 - c) l'entretien des tours d'eau de la centrale thermique;

La personne coordonnatrice prend en charge le télétravail. Elle contacte la Personne salariée désignée répondante par le Syndicat lors de réception d'alarmes nécessitant une action en regard des articles 3 a) ,3 b) et 3 c) susmentionnés.
4. Les services essentiels énumérés au paragraphe 3 de la présente entente seront assurés, à tour de rôle, par la ou les Personne(s) salariée(s) possédant les compétences requises et identifiée(s) de façon journalière par l'INRS.
5. L'INRS s'engage à informer le Syndicat chaque semaine de l'identité de la Personne salariée ou des Personnes salariées devant assurer le maintien des services essentiels ainsi que de son (ou leur) horaire (présence minimum obligatoire de 1 h par jour).
6. L'INRS s'engage à ne pas octroyer aux Personnes salariées identifiées du travail autre que les services essentiels définis au paragraphe 3 de la présente entente. Cependant, si la Personne salariée en devoir constate une situation urgente non couverte par le paragraphe 3, elle en avisera la Personne supérieure immédiate.
7. En cas de situation exceptionnelle et urgente non prévue à la présente entente et mettant en cause la santé ou la sécurité du personnel du campus Armand-Frappier Santé Biotechnologie ou des animaux du LNBE, l'INRS pourra avoir recours au personnel nécessaire pour faire face à cette situation, et ce, nonobstant les termes de la présente entente.
8. Les Personnes salariées effectuant les tâches prévues dans le cadre des services essentiels seront payées au taux de 200 % du salaire régulier pour toutes les heures travaillées. Les Personnes salariées en disponibilité et responsables du télétravail recevront une prime équivalente à deux (2) heures du taux horaire régulier par huit (8) heures de couverture en disponibilité.
9. L'INRS s'engage à déduire et à remettre au Syndicat les cotisations syndicales du personnel devant assurer les services essentiels.

10. Les Parties s'entendent pour se rencontrer dans les plus brefs délais à la suite de la réception d'un avis de grève ou de lock-out afin de déterminer, si nécessaire, les autres modalités d'application de la présente entente.
11. Le Syndicat et ses personnes représentantes renoncent à toute forme d'entrave, d'intimidation ou de coercition qui empêcherait les Personnes salariées d'exécuter les tâches en lien avec le maintien des services essentiels.
12. L'INRS reconnaît que le Syndicat n'est pas responsable de toute forme de manquement ou d'incompétence sur une base individuelle des Personnes salariées visées.
13. Les Parties conviennent de se référer, à une ou un arbitre unique, convenu d'un commun accord, afin de résoudre toute mésentente entre les parties relativement au non-respect, à l'interprétation ou l'application de la présente entente, si la mésentente n'est pas résolue à l'intérieur d'une journée suivant l'événement qui a donné lieu à ladite mésentente. L'arbitre ainsi nommé procédera par voie d'arbitrage accéléré. Ce dernier aura une juridiction entière pour disposer du tel litige soumis et les articles 100 à 101.5 du *Code du travail* seront applicables à cet arbitrage, avec les adaptations nécessaires, le cas échéant.
14. La présente entente demeure en vigueur jusqu'à la signature par les parties d'une nouvelle convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 2

ENTRE: **LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9599**, 8910 rue Hochelaga, Montréal (Québec) H1L 2N5, agissant et représenté aux fins des présentes par Jean-François Lapointe, délégué syndical, dûment autorisé tel qu'il le déclare;

ci-après appelé le « **Syndicat** »

ET: **L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**, ayant son siège au 490, rue de la Couronne à Québec (Québec) G1K 9A9, agissant et représenté aux fins des présentes par Marlène Blais, directrice du Service des ressources humaines, dûment autorisée tel qu'elle le déclare;

ci-après appelé l'« **INRS** »

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

Objet : Mise en application de l'horaire de travail et de la prime de disponibilité

CONSIDÉRANT la signature du renouvellement de la convention collective, le 5 juillet 2023, couvrant la période entre le 1^{er} décembre 2022 et le 30 novembre 2027;

CONSIDÉRANT QUE cette nouvelle convention collective comprend des changements au niveau, notamment, de l'amplitude des heures régulières de travail et de la prime de disponibilité;

CONSIDÉRANT QUE ces nouvelles dispositions ne peuvent être mises en place avant qu'une sixième (6^e) mécanicienne ou qu'un sixième (6^e) mécanicien de machines fixes ne soit embauché, déclaré apte à exercer les tâches d'une mécanicienne ou d'un mécanicien de machines fixes de manière indépendante et ait intégré un horaire régulier de travail de 10 h à 18 h;

LES PARTIES CONVIENNENT MUTUELLEMENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'amplitude de la journée régulière spécifiée à la clause 6.01 a) de la nouvelle convention collective, soit de 6 h à 18 h entrera en vigueur lorsqu'une sixième (6^e) mécanicienne ou qu'un sixième (6^e) mécanicien de machines fixes sera embauché et déclaré apte à exercer les tâches d'une mécanicienne ou d'un mécanicien de machines fixes de manière indépendante. À ce moment, nous appliquerons les deux (2) quarts de travail discutés en négociation soit : 6 h à 14 h 30 et 9 h 30 à 18 h. D'ici là, la journée régulière sera de 6 h 30 à 15 h.
3. La prime de disponibilité spécifiée à la clause 6.11 a), soit une rémunération d'une (1) heure à taux de salaire régulier par six (6) heures de disponibilité, entrera en vigueur que lorsqu'une sixième (6^e) mécanicienne ou qu'un sixième (6^e) mécanicien de machines fixes sera embauché et déclaré apte à exercer les tâches d'une mécanicienne ou d'un mécanicien de machines fixes de manière indépendante et que les deux (2) quarts de travail seront implantés tel que précisé au point 2. D'ici là, la prime de disponibilité sera rémunérée d'une (1) heure à taux de salaire régulier par huit (8) heures de disponibilité.

LETTRE D'ENTENTE NUMÉRO 3

ENTRE: **LE SYNDICAT DES MÉTALLOS, SECTION LOCALE 9599**, 8910 rue Hochelaga, Montréal (Québec) H1L 2N5, agissant et représenté aux fins des présentes par Jean-François Lapointe, délégué syndical, dûment autorisé tel qu'il le déclare;

ci-après appelé le « **Syndicat** »

ET: **L'INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE**, ayant son siège au 490, rue de la Couronne à Québec (Québec) G1K 9A9, agissant et représenté aux fins des présentes par Marlène Blais, directrice du Service des ressources humaines, dûment autorisée tel qu'elle le déclare;

ci-après appelé l'« **INRS** »

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

Objet : Plan de classification

CONSIDÉRANT la signature du renouvellement de la convention collective, le 5 juillet 2023, couvrant la période entre le 1^{er} décembre 2022 et le 30 novembre 2027;

CONSIDÉRANT les discussions au cours de la négociation, il a été mentionné qu'aucun document officiel ne fait mention des descriptions de fonctions ;

CONSIDÉRANT QUE les Parties désirent élaborer un plan de classification qui viendra définir les postes au sein de l'unité d'accréditation;

LES PARTIES CONVIENNENT MUTUELLEMENT DE CE QUI SUIT :

1. Le préambule fait partie intégrante de la présente entente.
2. L'INRS élaborera un plan de classification qui comprendra les descriptions de fonctions des postes de mécanicienne ou mécanicien de machines fixes et de cheffe mécanicienne ou chef mécanicien de machines fixes.
3. Ces descriptions seront basées sur la clause 1.03 q) de la convention collective ainsi qu'à l'aide des affichages récents pour la dotation des postes de mécanicienne ou mécanicien de machines fixes et de cheffe mécanicienne ou chef mécanicien de machines fixes
4. Ce plan de classification sera considéré comme faisant partie de la nouvelle convention collective.
5. L'élaboration de ce plan de classification ne viendra pas modifier les classements salariaux actuels des postes en question.

ANNEXE A

FORMULAIRE DE DESCRIPTION DE FONCTION

La présentation et la phraséologie ci-dessous sont uniformes sur toutes les descriptions de fonction.

INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Description de fonction

Date :

1. Titre
2. Sommaire de la fonction
3. Tâches et responsabilités principales :
 - 1)
 - 2)
 - 3)
 - 4)
 - 5)
 - 6)
 - 7)
 - 8) Accomplit temporairement les tâches d'un Poste connexe ou inférieur lorsque requis;
 - 9) La liste des tâches et responsabilités ci-dessus énumérées est sommaire et indicative. Il ne s'agit pas d'une liste complète et détaillée des tâches et responsabilités susceptibles d'être effectuées par une Personne salariée occupant ce Poste. Cependant, les tâches et responsabilités non énumérées ne doivent pas avoir d'effet sur le rangement.
4. Qualifications requises :
 - 1) Scolarité;
 - 2) Expérience;
 - 3) Autres.


EN FOI DE QUOI les Parties ont signé à Laval le 5^e jour du mois de juillet 2023.


Pour l'INRS

Pour le Syndicat des Métallos, section locale
9599



Luc-Alain Giraldeau
Directeur général



Jean-François Lapointe
Délégué de l'unité syndicale


Isabelle Boucher
Directrice de l'administration


Jerry McIntyre
Représentant
Syndicat des Métallos, S.L. 9599


Marlène Blais
Directrice du Service des ressources
humaines


Pierre-Richard Joseph
Agent d'affaires syndicales, S.L. 9599


Marc-André Croteau
Conseiller en relations de travail


Luc Landry
Délégué de l'unité syndicale


Olivier Picard
Directeur du Service des ressources
matérielles

