

**SERVICES DE SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX**

**Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (Montréal)**

et

**Le Syndicat de la fonction publique, section locale 2957 – FTQ**

Numéro du certificat de dépôt pour référence au portail Corail : DQ-2014-1684

- **Secteur d'activité de l'employeur** : associations et organismes de promotion des soins de santé et de sécurité publique

- **Nombre de salariés de l'unité de négociation**

127

- **Répartition des salariés selon le sexe**

Femmes : 72; hommes : 55

- **Statut de la convention** : renouvellement

- **Catégorie de personnel** : professionnel, bureau, technique spécialisé et ouvrier

- **Échéance de la convention précédente**

15 novembre 2012

- **Échéance de la présente convention**

24 janvier 2017

- **Date de signature** : 24 janvier 2014

- **Durée de la semaine normale de travail**

7 heures/jour, 35 heures/sem.

N. B. – Ne s'applique pas aux salariés des sous-groupes « professionnel chercheur » et « professionnel chercheur senior » pour lesquels le salaire est établi sur une base annuelle.

Horaire d'été

Le salarié qui le désire peut accumuler une demi-journée de congé rémunérée par semaine de travail en augmentant le nombre quotidien d'heures de travail qu'il effectue afin d'accumuler 3,5 heures additionnelles de travail sur 4,5 jours.

Le salarié qui le désire peut accumuler une journée de congé rémunérée par 2 semaines de travail en augmentant le nombre quotidien d'heures de travail qu'il effectue afin d'accumuler 7 heures additionnelles de travail sur 9 jours.

- **Salaires**

1. Préposé à l'aménagement et à l'expédition

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
------	----------------------------	----------------------------

Salaire/année Min. 32 486 \$ 33 136 \$

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
------	----------------------------	----------------------------

Salaire/année Max. 38 273 \$ 39 038 \$

2. Professionnel scientifique, 41 salariés

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
------	----------------------------	----------------------------

Salaire/année Min. 42 215 \$ 43 059 \$

Salaire/année Max. 87 379 \$ 89 127 \$

3. Chercheur senior

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
------	----------------------------	----------------------------

Salaire/année Min. 98 600 \$ 100 572 \$

Salaire/année Max. 111 918 \$ 114 157 \$

N. B. – L'avancement d'échelon se fait automatiquement sur une base annuelle, le 1<sup>er</sup> janvier, à l'exception de celui du salarié à temps partiel, du salarié bénéficiant d'un aménagement du temps de travail et du salarié bénéficiant d'un congé sans solde de plus de 20 jours ouvrables.

**Augmentation générale**

Date	1 <sup>er</sup> avril 2013	1 <sup>er</sup> avril 2014
------	----------------------------	----------------------------

Augmentation 1,75 % 2 %

Les pourcentages prévus sont majorés en fonction de l'évolution du produit intérieur brut (PIB) selon les modalités prévues.

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

- **Primes**

**Responsable de champ** : 7 % de son salaire normal

## Affectation temporaire

Le salarié affecté temporairement à une fonction autre que la sienne a droit à un ajustement de salaire selon les modalités prévues.

### Rappel au travail

Lors d'un rappel au travail fait à la demande de l'employeur, le salarié reçoit une rémunération minimale de 4 heures ou le taux du temps supplémentaire, selon le plus avantageux des deux montants.

## • Allocations

### Association professionnelle

L'employeur rembourse les coûts d'adhésion à l'Ordre professionnel des chimistes et des ingénieurs ainsi que les coûts relatifs aux examens et à l'adhésion à un ordre professionnel ou à une association dont il exige qu'un salarié soit membre.

### Perfectionnement

L'employeur accorde un budget annuel de 34 425 \$ pour le perfectionnement des salariés. Ce montant est indexé annuellement en fonction de l'IPC pour le mois de décembre.

**Équipement de protection individuelle :** fourni par l'employeur, lorsque c'est requis

**Uniformes et vêtements spéciaux :** fournis et remplacés par l'employeur, lorsque c'est requis

### Examen médical

L'employeur rembourse les frais d'examen médical au salarié qui est exposé à des agresseurs dans l'exercice de ses fonctions et qui souhaite se prévaloir d'un examen médical périodique ou ponctuel, selon les modalités prévues.

### Repas lors d'heures supplémentaires

Le salarié qui effectue trois heures supplémentaires ou plus en dehors de ses heures normales de travail se fait rembourser son repas selon les modalités prévues.

## • Jours fériés payés

13 jours/année

## • Congés mobiles

2 jours/année

## • Congés annuels payés

Années de service au 31 mars	Durée	Indemnité
1 an	20 jours	Taux normal
17 ans	21 jours	Taux normal
19 ans	22 jours	Taux normal
21 ans	23 jours	Taux normal
23 ans	24 jours	Taux normal

Années de service au 31 mars	Durée	Indemnité
25 ans	25 jours	Taux normal

N. B. – En cas de modification du quantum de vacances accordé par le gouvernement du Québec aux salariés des secteurs public et parapublic, la présente convention sera modifiée en conséquence.

## • Droits parentaux

Pour l'entièreté des détails et des modalités concernant les droits parentaux, il est nécessaire de se référer à la convention collective. Nous présentons ici le résumé des principaux avantages, tels que la durée du congé, la rémunération associée au congé et certaines particularités supplémentaires spécifiques à la convention.

### Congé de maternité

La salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RQAP qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, pour un maximum de 21 semaines consécutives.

La salariée non admissible au RQAP qui a accumulé 20 semaines de service, mais qui est admissible au Régime d'assurance emploi (RAE) a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RAE qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, pour un maximum de 20 semaines.

La salariée à temps complet non admissible au RQAP et au RAE qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à la différence entre 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pour un maximum de 12 semaines.

La salariée à temps partiel non admissible au RQAP et au RAE qui a accumulé 20 semaines de service a droit à une indemnité égale à la différence entre 95 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce, pour un maximum de 12 semaines. La salariée qui est exonérée des cotisations au régime de retraite et au RQAP a droit à une indemnité de 93 % de son salaire hebdomadaire de base.

La salariée a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde de 2 ans à la suite de son congé de maternité.

### Congé de naissance

Cinq jours payés

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

### Congé de paternité

Maximum de 5 semaines sans solde

---

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

Le salarié a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde de 2 ans à la suite de son congé de paternité.

### **Congé d'adoption**

La salariée ou le salarié qui adopte légalement un enfant autre que celui de son conjoint a droit à une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et la prestation du RQAP ou du RAE qu'elle ou il reçoit ou pourrait recevoir si elle ou il en faisait la demande, et ce, pour un maximum de 10 semaines consécutives.

La salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint a droit à un congé d'un maximum de 5 jours dont les 2 premiers sont payés.

La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'un maximum de 10 semaines à compter de la prise en charge effective de l'enfant, sauf s'il s'agit de l'enfant du conjoint.

Le salarié a droit à un congé sans solde ou partiel sans solde de 2 ans à la suite de son congé d'adoption.

### **Congé parental**

La salariée ou le salarié a droit à un congé parental d'au plus 52 semaines continues à la suite de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.

## **• Avantages sociaux**

### **1. Assurance groupe**

Le régime existant est maintenu en vigueur avec quelques modifications.

Prime : payée globalement dans une proportion de 70 % par l'employeur et de 30 % par le salarié

#### **Assurance vie**

Prime : payée par l'employeur et le salarié dans une proportion respective de 50 % pour l'assurance vie du salarié et celle des personnes à sa charge ainsi que pour l'assurance décès ou mutilation accidentels

#### **Assurance salaire**

##### Courte durée

Prime : payée entièrement par l'employeur

Prestations : 66,67 % du salaire brut, maximum de 1 500 \$/semaine

Début : à compter de la 6<sup>e</sup> journée, après un délai de carence de 3 jours et après les 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> journées rémunérées par l'employeur, sans excéder 26 semaines

##### Longue durée

Prime : payée entièrement par le salarié

### **Assurance maladie**

Il existe un régime d'assurance maladie.

### **Congés de maladie**

Au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année, le salarié a droit à un crédit de 7 jours de congé de maladie. Les jours non utilisés sont monnayables au 30 juin de chaque année selon le taux de salaire en vigueur à cette date. Sur demande, le salarié peut, le 30 juin, verser à sa réserve de jours non monnayables, le solde en tout ou en partie de ses jours monnayables. Cette réserve ne peut toutefois excéder 20 jours.

Le salarié régulier ou en période d'essai a droit, à son embauche, à un crédit de 6 jours non monnayables.

## **2. Régime de retraite/Plan d'épargne**

Le salarié est régi par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

Il existe un plan de retraite progressive qui peut permettre au salarié régulier à temps complet de réduire sa semaine de travail jusqu'à un minimum de 14 heures/sem. pour une période de 1 à 5 ans, selon les modalités prévues.