

**RÉPONSE D'HYDRO-QUÉBEC
À L'ENGAGEMENT NUMÉRO 6**

| |
|-------------------------------|
| Régie de l'énergie |
| DOSSIER: <i>R-3492-2002</i> |
| DÉPOSÉE EN AUDIENCE |
| Date: <i>17 novembre 2003</i> |
| Pièces n°: <i>HQD-13</i> |

doc. 5

Engagement 6 :

6 : Déposer les clauses relatives à l'utilisation ou non de la sous-traitance dans les conventions collectives des employés d'Hydro-Québec et/ou celles relatives à la sécurité d'emploi. Demandé par la FCEI / UMQ

Réponse à l'engagement :

Dans les pages suivantes et pour chaque convention collective, les clauses relatives à la sécurité de l'emploi et celles relatives aux conditions de recours à l'externe sont listées :

**EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES TECHNOLOGUES,
LOCAL 957 SCFP ÉCHÉANT LE 31 DÉCEMBRE 2008**

ARTICLE 32 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

32.01 C'est la ferme intention de la Direction d'assumer toutes ses responsabilités à l'égard des employés qui pourraient être affectés à la suite ou à l'occasion des causes énumérées au paragraphe 32.02.

32.02 Aucun employé permanent depuis plus de douze (12) mois (incluant la période de stage) ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de niveau par suite ou à l'occasion de manque de travail, d'amélioration technique ou technologique, ou de transformation ou de modification quelconque dans les structures ou le système administratif de la Direction, ainsi que dans les procédés de travail.

32.03 Un employé bénéficiant du maintien de son niveau en conformité avec les dispositions du paragraphe 32.02 et du " régime de rémunération des employés reclassés pour raisons de santé " qui refuse un poste qui lui est offert, selon les dispositions du paragraphe 19.11 B), perd le maintien de son niveau mais conserve son salaire.

32.04 Le fait qu'un employé conserve son salaire, tel que prévu au paragraphe 32.03, signifie que l'employé continue de recevoir sa révision annuelle de la façon prévue jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de son ancien niveau en vigueur au moment de sa relocalisation.

32.05 Advenant que dans le cadre de l'application de cet article, la Direction doit réduire du personnel dans un emploi, dans un service, à un endroit donné, la Direction retire de l'emploi, selon leur durée de service, les employés temporaires et ensuite, si nécessaire, un (1) des employés détenant cet emploi est déclaré excédentaire. La Direction s'informerait auprès des employés travaillant dans cet emploi, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un (1) employé accepte d'être déclaré excédentaire. Si personne n'accepte, celui de ces employés qui a le moins d'ancienneté est déclaré excédentaire.

32.06 La Direction doit aviser le Syndicat trente (30) jours à l'avance de son intention de mettre en application le paragraphe 32.05.

Le Syndicat peut, après réception de l'avis, demander une rencontre qui devra se tenir dans les quatorze (14) jours de la demande. Lors de cette rencontre, la Direction fournira les motifs justifiant l'application du paragraphe 32.05.

ARTICLE 34 - TRAVAIL À FORFAIT

34.01 Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ou de déclarer des employés excédentaires.

**EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS DE MÉTIERS,
LOCAL 1500 SCFP ÉCHÉANT LE 31 DÉCEMBRE 2008**

ARTICLE 32 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

32.01 C'est la ferme intention de la Direction d'assumer toutes ses responsabilités à l'égard des employés qui pourraient être affectés à la suite ou à l'occasion des causes énumérées au paragraphe 32.02.

32.02 Aucun employé permanent depuis plus de douze (12) mois (incluant la période de stage) ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de classe, de niveau ou taux de salaire par suite ou à l'occasion de manque de travail, d'amélioration technique ou technologique, ou de transformation ou de modification quelconque dans les structures ou le système administratif de la Direction, ainsi que dans les procédés de travail.

32.03 Un employé bénéficiant du maintien de sa classe, de son niveau ou taux de salaire en conformité avec les dispositions des paragraphes 32.02 et 21.10 A) 2. et 21.10 B) 2. et du « Régime de rémunération des employés reclassés pour raisons de santé » qui refuse un emploi qui lui est offert, selon les dispositions du paragraphe 19.11 B), perd le maintien de sa classe de salaire mais conserve son salaire.

32.04 Sous réserve de l'article 19.28, advenant que dans le cadre de l'application de cet article, la Direction doit réduire du personnel dans un emploi, dans un service, à un endroit donné, la Direction retire de l'emploi, selon leur durée de service, les employés temporaires et ensuite, si nécessaire, un (1) des employés détenant cet emploi est déclaré excédentaire.

La Direction s'informerait d'abord auprès des employés réguliers et par la suite auprès des employés saisonniers détenant cet emploi, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un (1) employé accepte d'être déclaré excédentaire. Si personne n'accepte, celui de ces employés saisonniers et par la suite celui des employés réguliers qui a le moins d'ancienneté est déclaré excédentaire.

32.05 La Direction doit aviser le Syndicat trente (30) jours à l'avance de son intention de mettre en application le paragraphe 32.04.

Le Syndicat peut, après réception de l'avis, demander une rencontre qui devra se tenir dans les quatorze (14) jours de la demande.

Lors de cette rencontre, la Direction fournira les motifs justifiant l'application du paragraphe 32.04.

- 32.06** A) La Direction ne pourra abolir un poste vacant régulier dans un emploi, dans un service, dans un endroit donné, tant qu'il y aura un employé saisonnier dans cet emploi, dans ce service, dans cet endroit.
- B) La Direction ne pourra appliquer l'article 26.05 lorsqu'elle doit faire effectuer du travail dans un emploi, dans un service, dans un endroit où elle aura aboli un poste vacant régulier.
- C) La Direction ne pourra utiliser un employé permanent provenant d'un endroit donné où il y a au moins un employé saisonnier visée par le paragraphe B) afin de faire effectuer du travail dans un emploi, dans un endroit, dans un service où il y a eu abolition de poste vacant régulier ou remplacer un employé qui effectuerait un tel travail.

ARTICLE 34 - TRAVAIL À FORFAIT

34.01 Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ou de déclarer des employés excédentaires.

**EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS DE BUREAU,
LOCAL 2000 SCFP ÉCHÉANT LE 31 DÉCEMBRE 2008**

ARTICLE 32 - SÉCURITÉ D'EMPLOI

32.01 C'est la ferme intention de la Direction d'assumer toutes ses responsabilités à l'égard des employés qui pourraient être affectés à la suite ou à l'occasion des causes énumérées au paragraphe 32.02.

32.02 Aucun employé permanent depuis plus de douze (12) mois (incluant la période de stage) ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de classe de salaire par suite ou à l'occasion de manque de travail, d'amélioration technique ou technologique, ou de transformation ou de modification quelconque dans les structures ou le système administratif de la Direction, ainsi que dans les procédés de travail.

32.03 Un employé bénéficiant du maintien de sa classe de salaire en conformité avec les dispositions des paragraphes 32.02 et 21.16 et du " Régime de rémunération des employés reclassés pour raisons de santé " qui refuse un emploi qui lui est offert, selon les dispositions du paragraphe 19.11 B), perd le maintien de sa classe de salaire mais conserve son salaire.

32.04 Le fait qu'un employé conserve son salaire, tel que prévu au paragraphe 32.03, signifie que l'employé continue de recevoir sa révision annuelle de la façon prévue jusqu'à ce qu'il ait atteint le maximum de sa classe de salaire en vigueur au moment de sa rétrogradation.

32.05 Advenant que dans le cadre de l'application de cet article, la Direction doive réduire du personnel dans un emploi, dans un service, à un endroit donné, la Direction retire de l'emploi, selon leur durée de service, les employés temporaires et ensuite, si nécessaire, un (1) des employés détenant cet emploi est déclaré excédentaire. La Direction s'informerait auprès des employés détenant cet emploi, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un (1) employé accepte d'être déclaré excédentaire. Si personne n'accepte, celui de ces employés qui a le moins d'ancienneté est déclaré excédentaire.

32.06 La Direction doit aviser le Syndicat trente (30) jours à l'avance de son intention de mettre en application le paragraphe 32.05.

Le Syndicat peut, après réception de l'avis, demander une rencontre qui devra se tenir dans les quatorze (14) jours de la demande. Lors de cette rencontre, la Direction fournira les motifs justifiant l'application du paragraphe 32.05.

ARTICLE 34 - TRAVAIL À FORFAIT

34.01 Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer des mises à pied ou de déclarer des employés excédentaires.

**EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES SPÉCIALISTE, LOCAL
4250 SCFP ÉCHÉANT LE 31 DÉCEMBRE 2004**

**ARTICLE 29 - Organisation de l'entreprise, recours à l'externe,
changements techniques et technologiques et sécurité d'emploi**

Pour les fins du présent article exclusivement, le mot " employé " signifie un employé bénéficiant de la sécurité d'emploi tel que stipulé à l'article 29.01.

- 29.1. Il appartient à la Direction de diriger, de maintenir et d'améliorer l'efficacité de ses opérations par tous moyens qu'elle choisit, y compris, sans s'y limiter, par voie de sous-traitance, d'impartition, de changements techniques ou administratifs. Dans la même mesure, il lui incombe de prendre les moyens raisonnables et nécessaires pour assurer à ses employés permanents la sécurité d'emploi. Sous réserve du droit de l'employeur de congédier un employé pour cause, il est entendu qu'aucun employé permanent à la date du 11 février 2001 ne sera licencié ou remercié de ses services pour la seule raison qu'il y a manque de travail à Hydro-Québec ; également, cet employé ne subit aucune réduction de salaire ou de niveau de salaire.

Lorsqu'un manque de travail est prévu, l'employeur donne à l'employé, par courrier recommandé, un préavis de trente (30) jours.

- 29.2. À compter de la date où survient le manque de travail, l'employé est mis en disponibilité et, aux fins de la convention, est réputé être au travail.
- 29.3. La Direction donne priorité d'accès à l'employé en disponibilité qui pose sa candidature à un emploi vacant et qui satisfait aux exigences de l'emploi.
- 29.4. Si plus d'un employé peut se prévaloir d'une priorité d'accès à l'égard d'un même emploi vacant, la priorité est accordée selon l'ordre suivant :
- a) à l'employé dont le quartier général ou la résidence est situé à moins de quarante-huit kilomètres (48 km) de l'emploi vacant ;
 - b) à l'employé qui a reçu son préavis le premier ; si plus d'un employé a été avisé à la même date, la priorité est accordée à celui dont les états de service continu sont les plus longs.

29.5. Pour assurer la sécurité d'emploi mentionnée à l'article 29.01 l'employeur prend les dispositions nécessaires pour affecter ou muter l'employé :

- a) soit à un emploi vacant situé à moins de quarante-huit kilomètres (48 km) de son quartier général ou de sa résidence ;
- b) soit à un emploi vacant situé à plus de quarante-huit kilomètres (48 km) de son quartier général ou de sa résidence.

Toutefois, l'employeur s'engage à accorder à l'employé visé à l'alinéa précédent, une priorité d'accès à un emploi vacant dont il rencontre les exigences situé à moins de quarante-huit kilomètres (48 km) de son quartier général ou de sa résidence, et ce, pour une durée de douze (12) mois à compter de la date à laquelle l'employeur a donné le préavis prévu par l'article 29.01.

En conséquence, un employé ne peut être tenu d'accepter un emploi à plus de quarante-huit kilomètres (48 km) durant cette période. Toutefois, il doit accepter un emploi à moins de quarante-huit kilomètres (48 km) durant cette période de douze (12) mois lorsqu'il rencontre les exigences du poste.

29.6. Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet d'empêcher la Direction d'affecter provisoirement l'employé en disponibilité à d'autres tâches d'emplois compris ou non dans l'unité de négociation. Il peut de plus voir à le former pour accomplir de nouvelles tâches. Lorsque l'employé est affecté à d'autres tâches et qu'il ne peut effectuer les démarches appropriées pour se relocaliser, le délai prévu à l'article 29.05 est suspendu pour la durée de cette affectation.

29.7. Il est de la responsabilité de l'employé d'effectuer les démarches appropriées afin de se relocaliser. La Direction s'assurera de l'affichage de tous les postes disponibles et en permettra la consultation par l'intranet de l'entreprise.

29.8. Aux fins du présent article, la distance de quarante-huit kilomètres (48 km) se calcule à partir du quartier général ou de la résidence par le plus court chemin carrossable.

29.9. Un employé doit, sous peine de congédiement, accepter les mesures que l'employeur prend en vertu du présent article pour lui assurer la sécurité d'emploi. S'il refuse ou omet de le faire, il est réputé avoir quitté volontairement son emploi.

- 29.10. Si un emploi est transféré dans une filiale d'Hydro-Québec ou chez un tiers, l'employé est transféré à cette filiale ou ce tiers mais bénéficie d'un droit de retour à Hydro-Québec, malgré la rupture de son lien d'emploi avec Hydro-Québec, pour une période de trois ans à compter de son transfert, si la filiale ou le tiers cesse ses opérations ou licencie l'employé. L'employé de retour à Hydro-Québec bénéficie alors des dispositions du présent régime.
- 29.11. Lorsque la Direction a l'intention d'introduire un changement technique, technologique ou administratif, et que ce changement implique des modifications substantielles aux tâches caractéristiques ou aux conditions de travail d'un emploi ou implique des mouvements de personnel, elle en avise le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance et le tient informé au fur et à mesure que des développements ou des modifications se produisent.

**EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES EMPLOYÉS DE
RÉSEAUX, SERHQ ÉCHÉANT LE 31 DÉCEMBRE 2009**

ARTICLE 32 - Sécurité d'emploi

32.01 C'est la ferme intention de la Direction d'assumer toutes ses responsabilités à l'égard des employés qui pourraient être affectés à la suite ou à l'occasion des causes énumérées au paragraphe 32.02.

32.02 Aucun employé permanent depuis plus de douze (12) mois (incluant la période de stage) ne sera congédié ou mis à pied, ni ne subira de baisse de niveau de rémunération par suite ou à l'occasion de manque de travail, d'amélioration technique ou technologique, ou de transformation ou de modification quelconque dans les structures ou le système administratif de la Direction, ainsi que dans les procédés de travail.

32.03 Un employé bénéficiant du maintien de sa classe de salaire ou de son niveau de rémunération en conformité avec les dispositions des paragraphes 32.02 et 21.10 B) et du " Régime de rémunération des employés reclassés pour raisons de santé " qui refuse un emploi qui lui est offert, selon les dispositions du paragraphe 19.10 C), perd le maintien de sa classe de salaire mais conserve son salaire.

32.04 Advenant que dans le cadre de l'application de cet article, la Direction doit réduire du personnel dans un emploi, dans un service, à un endroit donné, la Direction retire de l'emploi selon leur durée de service les employés temporaires et ensuite, si nécessaire, un (1) des employés détenant cet emploi est déclaré excédentaire.

La Direction s'informerait auprès des employés détenant cet emploi, en commençant par celui qui a le plus d'ancienneté locale et ainsi de suite jusqu'à ce qu'un (1) employé accepte d'être déclaré excédentaire. Si personne n'accepte, celui de ces employés qui a le moins d'ancienneté locale est déclaré excédentaire.

32.05 Dans le cadre de l'application du paragraphe 32.04, la Direction convient d'aviser le Syndicat trente (30) jours à l'avance de son intention de réduire du personnel. Le Syndicat peut, après réception de l'avis, demander une rencontre qui devra se tenir dans les quatorze (14) jours de la demande.

ARTICLE 34 - Travail à forfait et employés temporaires

34.01 La Direction convient de ne pas octroyer de contrats à forfait pour combler normalement les emplois régis par cette convention. Toutefois, dans des cas fortuits de manque de personnel dans un endroit donné, la Direction pourra recourir aux services d'effectifs à forfait. La Direction et le Syndicat devront s'entendre alors sur la période requise et l'impact relatif à l'introduction de ces effectifs dans le milieu de travail.

34.02 La Direction convient de ne pas utiliser d'employés temporaires pour combler normalement les emplois régis par cette convention. Toutefois, dans des cas fortuits de manque de personnel dans un endroit donné, la Direction pourra recourir à l'embauche d'employés temporaires. La Direction et le Syndicat devront s'entendre alors sur la période requise et l'impact relatif à l'introduction de cet employé temporaire dans le milieu de travail.

**EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INGÉNIEURS, SPIHQ
ÉCHÉANT LE 31 DÉCEMBRE 2008**

ARTICLE 14 - États de service et sécurité d'emploi

14.01 Les états de service s'acquièrent dès qu'un employé a terminé une période de stage de six (6) mois de service actif ; ils sont rétroactifs au jour de son embauchage. Cette période de six (6) mois de service actif doit être accumulée à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

14.02 L'employé perd ses états de service :

1. s'il est renvoyé pour cause;
2. s'il quitte volontairement son emploi;
3. s'il s'absente sans permission et sans raison valable pendant dix (10) jours.

14.03 Aucun employé permanent à l'emploi de la Direction ne sera remercié de ses services, ne baissera de salaire ou de niveau de salaire par suite de changements techniques ou technologiques ou par suite de modifications dans les structures administratives.

Le fait qu'un employé ne subisse pas de baisse de niveau de salaire tel que prévu ci-haut signifie que l'employé continue de recevoir sa révision annuelle de salaire de la façon prévue.

14.04 Aucun employé permanent à l'emploi de la Direction ne sera remercié de ses services pour manque de travail.

14.05 Nonobstant l'article 16.08 les employés qui ont été relocalisés aux conditions de l'article 16.10 de la convention collective du 4 juin 1987 au 18 décembre 1988, voient leur période de conservation de salaire se poursuivre tel que prévu. Cependant les conditions de l'article 16.08 alinéas 1 et 4 s'appliquent.

14.06 Dans le cas où la Direction confierait à un autre organisme l'exécution d'une activité qu'elle exécutait elle-même, il n'y aura, par suite de cette décision, aucune mise à pied d'employé permanent et aucun employé permanent affecté ne devra subir de ce fait une réduction de salaire ou de niveau de salaire et continuera de recevoir sa révision annuelle de salaire de la façon prévue à la convention.

14.07 Si un employé stagiaire ne remplit pas les exigences de son poste, la Direction peut lui offrir de reprendre son stage, conformément aux modalités du paragraphe 15.21.

ARTICLE 33 - Recours à l'externe

33.01 Avant d'attribuer des travaux à l'externe, la Direction utilise d'abord son personnel technique qualifié et disponible.

33.02 Les parties conviennent de former un comité dans chacune des unités d'affaires selon les modalités suivantes:

But du comité :

- Voir à l'application de l'article 33.01.

Principes

- Le comité est inopérant s'il n'y a pas d'excédentaire Qualifié et disponible à l'intérieur d'Hydro-Québec.
- Hydro-Québec s'engage à fournir au responsable désigné par le Syndicat dans l'unité, l'information nécessaire à l'application de l'article 33.01.
- Le responsable désigné par le Syndicat fait parvenir ses commentaires au responsable désigné par la Direction dans un délai maximum de trente-six (36) heures.
- Chaque unité d'affaires se définira avec le Syndicat un mode de fonctionnement conformément aux présentes.

**EXTRAIT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES CHERCHEURS, SPSI
ÉCHÉANT LE 31 DÉCEMBRE 2003**

ARTICLE 14 - États de service et sécurité d'emploi

14.01 Les états de service s'acquièrent dès qu'un employé a terminé une période de stage de six (6) mois de service actif; ils sont rétroactifs au jour de son embauchage. Cette période de six (6) mois de service actif doit être accumulée à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

14.02 L'employé permanent perd ses états de service :

1. s'il est renvoyé pour cause;
2. s'il quitte volontairement son emploi;
3. s'il s'absente sans permission et sans raison valable pendant dix (10) jours.

14.03 Aucun employé permanent à l'emploi de la Direction ne sera mis à pied ou licencié, ne baissera de salaire ou de niveau de salaire par suite de changements techniques ou technologiques ou par suite de modifications dans les structures administratives.

Le fait qu'un employé permanent ne subisse pas de baisse de niveau de salaire tel que prévu ci-haut signifie qu'il continue de recevoir sa révision annuelle de salaire de la façon prévue.

14.04 Aucun employé permanent à l'emploi de la Direction ne sera mis à pied ou licencié pour manque de travail.

14.05 Les employés qui bénéficiaient d'une conservation de salaire avant la date de signature de la présente convention collective voient leur salaire gelé à l'expiration du délai initial de conservation de salaire qui leur avait été accordé.

14.06 Aucun employé permanent ne sera mis à pied ou licencié dans le cas où la Direction confierait à un autre organisme l'exécution d'une activité qu'elle exécutait elle-même. L'employé permanent affecté ne devra subir de ce fait une réduction de salaire ou de niveau de salaire et il continuera de recevoir sa révision annuelle de salaire de la façon prévue à la convention.

14.07 Nonobstant le paragraphe 5.02, le congédiement ou le licenciement de l'employé stagiaire ne peut donner lieu à un grief.

Nonobstant le paragraphe 5.02, le congédiement ou le licenciement de l'employé temporaire ayant moins de six (6) mois à l'emploi de la Direction depuis sa

dernière date d'embauchage ne peut donner lieu à un grief.

14.08 Dans le cas de licenciement suite à une évaluation du stage, l'employé stagiaire bénéficie d'un préavis de quatre (4) semaines après la réception des documents pertinents à son évaluation de stage. En aucun cas, cette disposition n'aura pour effet de confirmer la permanence de cet employé si la période de stage se termine durant ce délai de quatre (4) semaines.

14.09

A) Si le contrat d'embauche d'un employé temporaire n'est pas renouvelé, ou si la Direction y met un terme prématurément, l'employé licencié bénéficie d'un préavis écrit de la Direction selon les conditions suivantes :

- de quatre (4) semaines, s'il justifie moins de deux (2) ans de service depuis sa dernière date d'embauchage ;
- de huit (8) semaines, s'il justifie de deux (2) à trois (3) ans de service depuis sa dernière date d'embauchage ;
- de treize (13) semaines s'il justifie de trois (3) à quatre (4) ans de service depuis sa dernière date d'embauchage ;
- de dix-sept (17) semaines s'il justifie de quatre (4) à cinq (5) ans de service depuis sa dernière date d'embauchage ;
- de vingt et une (21) semaines s'il justifie de cinq (5) à six (6) ans de service depuis sa dernière date d'embauchage ;
- de vingt-six (26) semaines, s'il justifie plus de six (6) ans de service depuis sa dernière date d'embauchage.

Dans le cadre de l'application du présent paragraphe, le temps écoulé entre le licenciement de l'employé temporaire et son réembauchage sur un poste temporaire vacant ou sur un poste permanent temporairement inoccupé est considéré comme du temps accumulé aux années de service pour fin de calcul du préavis, si cette période est inférieure à huit (8) semaines et si la candidature de l'employé a été déposée pendant qu'il était à l'emploi de la Direction. Dans ce

cas, la dernière date d'embauchage devient celle qui prévalait au moment du dernier licenciement.

Dans aucun cas, la durée du préavis accordé à l'employé temporaire ne peut excéder la durée prévue pour son poste.

B) Le présent paragraphe ne s'applique pas à l'égard d'un employé temporaire:

- s'il est renvoyé pour cause ;
- s'il s'absente sans permission et sans raison valable pendant plus de cinq (5) jours;
- dont la fin prévue pour son poste résulte d'un cas fortuit;
- s'il est licencié en vertu de l'application du paragraphe 15.23.

14.10 L'employé stagiaire ou l'employé temporaire licencié qui croit ne pas avoir reçu justice dans les cas d'application des paragraphes 14.08 et 14.09 peut, au plus tard dans les quarante-deux (42) jours de l'événement qui lui a donné naissance, soumettre par écrit son désaccord en donnant les raisons pour lesquelles il croit ne pas avoir reçu justice au supérieur hiérarchique de deuxième niveau avec copie au Syndicat. Dans ces cas, les documents pertinents à l'évaluation de stage de l'employé ou à l'évaluation de rendement ou à la cessation d'emploi selon le cas, sont accessibles au comité des relations de travail.

ARTICLE 33 - Recours à l'externe

33.01 Avant d'attribuer des travaux à l'externe, la Direction principale Recherche et Développement (IREQ) utilise d'abord son personnel technique qualifié et disponible.

33.02 La Direction principale Recherche et Développement (IREQ) confie ordinairement à son personnel technique les activités :

- de travaux de recherche, de développement, de normalisation, de démonstration et d'essais;
- d'études préliminaires et d'avant-projets dans le cadre des installations d'essais.

Le personnel technique de la Direction principale Recherche et Développement

(IREQ) supervise les contrats de recherche et d'essais confiés aux firmes externes par la Direction principale Recherche et Développement (IREQ).

33.03 Cependant, la Direction principale Recherche et Développement (IREQ) peut faire appel à des firmes externes:

- dans les cas où une expertise technique particulière, non-disponible à la Direction principale Recherche et Développement (IREQ), est requise;
- dans les cas où des installations d'essais particulières, non-disponibles à la Direction principale Recherche et Développement (IREQ), sont requises.

33.04 La Direction principale Recherche et Développement (IREQ) fournit, annuellement, au Syndicat la liste des projets pour lesquels elle prévoit utiliser des firmes externes; cette liste inclut, pour chaque projet, les montants prévus pour les contrats à l'externe.

La Direction principale Recherche et Développement (IREQ) informe le Syndicat, au fur et à mesure, des contrats octroyés à des firmes externes par la Direction principale Recherche et Développement (IREQ).

La Direction principale Recherche et Développement (IREQ) permet au comité des relations de travail de prendre connaissance des contrats et met à la disposition du comité des relations de travail l'information nécessaire dans le but :

1. d'identifier les domaines d'activités de recherche et d'essai qui pourraient être éventuellement réalisés par le personnel technique de la Direction principale Recherche et Développement (IREQ), à la condition que l'on développe des compétences internes;
2. de recommander à la Direction principale Recherche et Développement (IREQ) les activités de recherche et d'essai qui pourraient être réalisées à l'interne ;
3. de formuler, s'il y a lieu, des recommandations pouvant avoir une incidence sur la formation des employés.

33.05 Les dispositions de cet article ne couvrent pas les contrats de collaboration ou d'association avec un ou des partenaires.

Aucun employé permanent ne sera déclaré excédentaire par suite de l'application de ce paragraphe.

La Direction informe le Syndicat au fur et à mesure des contrats de collaboration et d'association et permet au comité des relations de travail d'en prendre connaissance (à l'exclusion des données confidentielles).

Étudiants universitaires

33.06 Dans chaque unité administrative relevant du Directeur principal Recherche et Développement (IREQ), le nombre total d'étudiants sous-gradués (stages de 4 ou 8 mois), et étudiants gradués au niveau maîtrise et doctorat, ne doit pas excéder quinze pour cent (15 %) du nombre d'employés de l'unité.

Étudiants universitaires

33.07 Le Syndicat désigne un représentant au comité patronal de coordination des bourses.