

33.11 À la demande d'une personne salariée, la Direction accorde un congé sans traitement durant les heures de travail, afin de suivre un cours de formation dans un établissement d'enseignement selon les conditions suivantes :

- a) les objectifs de l'unité sont atteints malgré l'absence de la personne salariée ;
- b) si un remplacement est nécessaire, il doit être effectué par une personne salariée excédentaire et n'entraîner aucun coût additionnel ;
- c) il n'y a aucune embauche de personnel temporaire ou permanent ;

Le temps de congé accordé comprend le temps nécessaire pour se rendre à l'établissement d'enseignement et en revenir.

ARTICLE 34 – TRAVAIL À FORFAIT

34.01 Le fait de donner des contrats à forfait ne doit pas avoir pour effet de causer de mise à pied ou de déclarer une personne salariée excédentaire.

34.02 Lorsqu'il y a une personne salariée excédentaire dans une **division ou vice-présidence**, un comité paritaire constitué de trois (3) personnes représentant chacune des parties se rencontre afin de favoriser la mise en place des conditions permettant l'utilisation optimale de cette personne salariée avant de recourir à des contrats à forfait.

ARTICLE 35 – RÉGIME DE TRAVAIL

35.01 Lorsque le nom d'une personne salariée doit apparaître sur un rapport, plan ou lettre, le nom inscrit est celui de la personne salariée qui a préparé le document concerné.

ARTICLE 36 – INDEMNITÉ DE RÉSIDENCE

36.01 La personne salariée permanente, stagiaire ou temporaire assignée en permanence à la région Manicouagan, à Lebel-sur-Quévillon, à Matagami et aux Îles-de-la-

Madeleine reçoit une indemnité hebdomadaire de résidence telle qu'indiquée à l'annexe B.

36.02 La personne salariée qui reçoit présentement une indemnité supérieure à celle indiquée au paragraphe 36.01, de même que celle qui réside présentement dans un endroit autre que ceux indiqués au paragraphe 36.01 et qui reçoit une indemnité de résidence, continuent de les recevoir aussi longtemps qu'elles demeurent dans les conditions qui les rendent admissibles.

36.03 Cette indemnité ne s'ajoute pas au taux de salaire régulier dans le calcul de la rémunération des heures supplémentaires.

ARTICLE 37 – RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

37.01 La Direction s'engage, dans le cas où la responsabilité civile d'une personne salariée est engagée ou dans le cas où une personne salariée fait l'objet de poursuites criminelles ou pénales à la suite d'actes posés dans l'exercice et les limites de ses fonctions, de prendre fait et cause pour cette personne salariée sauf en cas de faute volontaire ou intentionnelle de sa part ou d'infraction au Code de sécurité routière ou aux règlements municipaux de la circulation, à l'exception des règles touchant le transport des matières dangereuses ou de la signalisation des travaux en autant que la faute de la personne salariée ne soit pas volontaire ou intentionnelle.

37.02 Si une telle poursuite entraîne pour la personne salariée une condamnation de nature pécuniaire, celle-ci est défrayée par la Direction, sauf en cas de faute volontaire ou intentionnelle de la personne salariée ou d'infraction au Code de sécurité routière ou aux règlements municipaux de la circulation, à l'exception des règles touchant le transport des matières dangereuses ou de la signalisation des travaux en autant que la faute de la personne salariée ne soit pas volontaire ou intentionnelle.

37.03 La Direction renonce à tout recours en dommages et intérêts contre une personne salariée pour tout dommage causé à la Direction par cette personne salariée par suite