CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES CENTRES LOCAUX DE SERVICES COMMUNAUTAIRES

et

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
INHALOTHÉRAPEUTES DU QUÉBEC (A.P.I.Q.)

Mise à jour: 29 avril 2004
Envoi: 2

31 juillet 2000
30 juin 2002

TABLE DES MATIÈRES

Page

PARTIE I ARTICLES

1	Définitions		I.1.1
2	Buts de la convention		I.2.1
3	Accréditation et champ d'application		I.3.1
4	Reconnaissance		I.4.1
5	Régime syndical		I.5.1
6	Retenues syndicales		I.6.1
7	Liberté d'action syndicale		I.7.1
8	Affichage d'avis et fourniture d'un local		I.8.1
9	Documentation et informations		I.9.1
10	Embauchage		I.10.1
	Section I	Dossier personnel	I.10.1
	Section II	Statuts	I.10.2
	Section III	Période de probation	I.10.2
11	Ancienneté		I.11.1
12	Mutations		I.12.1
	Section I	À l'intérieur de l'unité de négociation	I.12.1
	Section II	À l'extérieur de l'unité de négociation	I.12.6
	Section III	Remplacement d'une ou un cadre	I.12.6
	Section IV	Divers	I.12.6
13	Assignations		I.13.1
	Section I	Postes temporairement dépourvus de leur titulaire	I.13.1
	Section II	Ordre d'assignation	I.13.2
	Section III	Équipe de remplacement	I.13.2

TABLE DES MATIÈRES

			Page
	Section IV	Liste de disponibilité	I.13.3
	Section V	Modalités diverses	I.13.6
	Section VI	Déplacement	I.13.7
	Section VII	Équipe volante	I.13.7
14	Surplus de personnel		I.14.1
	Section I	Mesures spéciales	I.14.1
	Section II	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	I.14.8
15	Sécurité d'emploi		I.15.1
16	Frais de déménagement		I.16.1
17	Congés spéciaux		I.17.1
18	Régime de congé à traitement différé		I.18.1
19	Congés sans solde		I.19.1
	Section I	Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CEGEP ou une université	I.19.1
	Section II	Congé sans solde pour études	I.19.1
	Section III	Congé sans solde pour fonction civique	I.19.2
	Section IV	Congé sans solde pour motifs personnels	I.19.2
	Section V	Congé à temps partiel	I.19.3
	Section VI	Modalités relatives aux congés sans solde	I.19.4
20	Droits parentaux		I.20.1
	Section I	Dispositions générales	I.20.1
	Section II	Congé de maternité	I.20.2
	Section III	Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	I.20.7
	Section IV	Autres congés parentaux	I.20.9
21	Régimes d'assurances		I.21.1
	Section I	Dispositions générales	I.21.1
	Section II	Régime de base d'assurance-vie	I.21.5
	Section III	Régime de base d'assurance-maladie	I.21.5

TABLE DES MATIÈRES

			Page
	Section IV	Assurance-salaire	I.21.7
	Section V	Modalités de retour au travail de la personne salariée ayant subi une lésion professionnelle au sens de la loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	I.21.14
22	Régime de retraite		I.22.1
	Section I	Régimes de retraite	I.22.1
	Section II	Programme de retraite progressive	I.22.1
23	Assurance-responsabilité et responsabilité professionnelle		I.23.1
24	Perte ou destruction de biens personnels		I.24.1
25	Expérience antérieure		I.25.1
26	Formation postscolaire		I.26.1
27	Classification dans les échelles de salaire		I.27.1
	Section I	Détermination de la classification dans les échelles	I.27.1
	Section II	Avancement dans les échelles de salaire	I.27.1
28	Règles d'application des échelles de salaire		I.28.1
29	Primes		I.29.1
30	Comité provincial de négociation des emplois non prévus		I.30.1
31	Modalités relatives au versement des salaires		I.31.1
32	Développement des ressources humaines		I.32.1
33	Heures et semaine de travail		I.33.1
	Section I	Nombre d'heures de travail hebdomadaire et quotidien	I.33.1
	Section II	Repas et période de repos	I.33.1
	Section III	Congé hebdomadaire et horaire de travail	I.33.1
	Section IV	Roulement des périodes	I.33.3
	Section V	Modalités diverses	I.33.4

TABLE DES MATIÈRES

			Page
34	Temps supplémentaire		I.34.1
35	Service de garde		I.35.1
36	Congé annuel		I.36.1
37	Congés fériés		I.37.1
38	Allocations diverses		I.38.1
	Section I	Allocations de déplacement et assurance affaires	I.38.1
	Section II	Personne salariée accompagnant une ou un bénéficiaire	I.38.4
39	Droits des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste		I.39.1
40	Mesures disciplinaires		I.40.1
41	Discrimination et harcèlement sexuel		I.41.1
42	Ordre professionnel		I.42.1
43	Santé et sécurité		I.43.1
44	Comité de relations professionnelles, changement organisationnel et surcharge de travail		I.44.1
	Section I	Comité de relations professionnelles	I.44.1
	Section II	Changement organisationnel	I.44.2
	Section III	Surcharge de travail	I.44.2
45	Changements technologiques		I.45.1
46	Privilèges acquis		I.46.1
47	Règlement des griefs		I.47.1
48	Arbitrage		I.48.1
	Section I	Procédure régulière	I.48.1

TABLE DES MATIÈRES

			Page
	Section II	Procédure sommaire	I.48.4
49	Discussion à l'échelle nationale et amendements à la convention collective		I.49.1
50	Durée et rétroactivité		I.50.1

PARTIE II ANNEXES

1	Titre d'emploi, libellé et échelles de salaire		II.1.1
2	Disparités régionales		II.2.1
	Section I	Définitions	II.2.1
	Section II	Niveau des primes	II.2.3
	Section III	Autres bénéfices	II.2.4
	Section IV	Sorties	II.2.5
	Section V	Remboursement de dépenses de transit	II.2.7
	Section VI	Décès de la personne salariée	II.2.7
	Section VII	Transport de la nourriture	II.2.7
	Section VIII	Véhicule à la disposition de la personne salariée	II.2.8
	Section IX	Logement	II.2.8
	Section X	Prime de rétention	II.2.8
	Section XI	Dispositions des conventions collectives antérieures	II.2.8
3	Relatives aux CLSC qui ont des lettres patentes leur consacrant plus d'une vocation		II.3.1
4	Conditions particulières aux personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit		II.4.1
5	Horaire de quatre (4) jours		II.5.1

TABLE DES MATIÈRES

Page

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Concernant les projets de réorganisation	III.1.1
No 2	Relative aux services régionaux de main-d'oeuvre et aux comités paritaires sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	III.2.1
No 3	Relative à la nomination	III.3.1
No 4	Concernant la conversion des heures	III.4.1
No 5	Concernant la procédure de médiation arbitrale	III.5.1
No 6	Relative à la convention collective applicable dans un établissement ayant plus d'une mission	III.6.1
No 7	Relative aux responsabilités familiales	III.7.1
No 8	Relative à l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste	III.8.1
No 9	Sur les dépenses relatives à l'indemnité supplémentaire pour le transport de nourriture	III.9.1
No 10	Concernant les frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel	III.10.1
No 11	Relative à la rémunération des techniciennes ou techniciens	III.11.1
	Annexe à la lettre d'entente no 11	III.11.3
No 12	Concernant certaines techniciennes ou techniciens du secteur de la santé et des services sociaux	III.12.1
	Annexe à la lettre d'entente concernant certaines techniciennes ou techniciens du secteur de la santé et des services sociaux	III.12.2
No 13	Relative à l'équité salariale	III.13.1

TABLE DES MATIÈRES

Page

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

Relative aux régimes de retraite IV.1.1

Relative à l'engagement des dépôts additionnels
au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) IV.2.1

PARTIE V APPENDICES

Appendice No 1 V.1.1

Appendice No 2 V.2.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1.01 Affectation

L'affectation est l'attribution d'un poste à une personne salariée.

1.02 Assignation

L'assignation est l'attribution temporaire de fonctions à une personne salariée.

1.03 Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Le centre d'activités peut être notamment un module, un programme ou un point de service.

1.04 Personne conjointe

On entend par personnes conjointes, les personnes:

a) qui sont mariées et cohabitent;
b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.05 Enfant à charge

Une enfant ou un enfant de la personne salariée, de la personne conjointe ou des deux (2), non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;

- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre

d'étudiante ou d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

- quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.06 Jour

Sauf disposition contraire dans la présente convention, le mot "jour" désigne un jour de calendrier.

1.07 Mutation

La mutation est un changement d'affectation.

1.08 Période comptable

L'année financière des établissements de santé et de services sociaux est divisée en treize (13) périodes. À l'exception de la première et de la dernière, ces périodes sont de vingt-huit (28) jours. La première période comptable d'une année financière débute le 1er avril et la dernière se termine le 31 mars.

1.09 Poste à temps complet

Le poste à temps complet est un poste dont le nombre d'heures correspond à celui prévu au titre d'emploi.

1.10 Poste à temps partiel

Le poste à temps partiel est un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu au titre d'emploi.

1.11 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus aux annexes. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

1.12 Poste simple

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus aux annexes.

1.13 Promotion

Désigne la mutation d'une personne salariée à un poste comportant des responsabilités accrues et un salaire régulier plus élevé.

1.14 Rétrogradation

Désigne la mutation d'une personne salariée à un poste comportant des responsabilités moindres et un salaire régulier inférieur. La rétrogradation ne peut constituer une mesure disciplinaire à moins que tout comme une suspension, elle n'ait une durée déterminée.

1.15 Salaire

Le terme "salaire" désigne le taux apparaissant aux échelles de salaire des titres d'emploi prévues aux annexes.

1.16 Salaire régulier

Le salaire auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes.

1.17 Personne salariée

Le terme "personne salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la personne libérée en vertu de l'article 7 (Liberté d'action syndicale) de la présente convention collective.

Une personne salariée détient l'un des statuts définis aux clauses 1.18, 1.19 et 1.20.

1.18 Personne salariée à temps complet

Personne salariée qui détient un poste à temps complet.

1.19 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui détient un poste à temps partiel.

1.20 Personne salariée non détentrice de poste

Personne salariée dont les fonctions consistent à combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, à exécuter des travaux à durée limitée et à répondre à des surcroîts

temporaires de travail, à l'exception des personnes salariées de l'équipe de remplacement et des personnes salariées de l'équipe volante.

1.21 Transfert

Désigne la mutation effectuée à la demande d'une personne salariée à un poste comportant des responsabilités comparables et un salaire régulier identique.

1.22 Disposition spéciale

Nonobstant la définition de "salaire régulier" ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

ARTICLE 2

BUTS DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but:

a) d'établir les conditions de travail des personnes salariées régies par la présente convention;

b) d'établir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées représentées par le Syndicat;

c) d'établir et de maintenir de bonnes conditions de travail en vue d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;

d) d'établir et de maintenir des mécanismes facilitant le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur et les personnes salariées régies par la présente convention.

ARTICLE 3

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet de l'accréditation, il appartient, suivant le Code du travail, à la commissaire générale ou au commissaire général du travail et, le cas échéant, au Tribunal du travail de l'interpréter et aucune ou aucun arbitre ne peut être appelé à le faire.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

4.01 Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

4.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant mandaté aux fins de négocier et de conclure une convention collective pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation détenu par le Syndicat.

4.03 Aucune entente particulière relative à une ou des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention ou relative à une ou des conditions de travail non prévues à la présente convention entre une personne salariée ou un groupe de personnes salariées et l'Employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par le Syndicat.

4.04 Agente ou agent de sécurité

L'agente ou agent de sécurité ne doit donner aucune directive aux personnes salariées visées par la présente convention dans l'accomplissement de leur travail.

4.05 Comité conjoint

Le Syndicat et l'Employeur sont les seuls à désigner leurs représentantes ou représentants respectifs aux divers comités prévus à la présente convention collective.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

5.01 Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée d'application de la convention comme condition du maintien de leur emploi.

5.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de sa date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi.

À l'embauchage, l'Employeur informe la personne salariée de l'obligation de devenir membre du Syndicat comme condition du maintien de son lien d'emploi.

5.03 Toutefois, l'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la présente convention collective, de renvoyer une personne salariée pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre cette personne salariée comme membre ou l'a suspendue ou exclue de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

a) la personne salariée a été embauchée à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

b) la personne salariée a participé, à l'instigation ou, avec l'aide directe ou indirecte de son Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

Cependant, si la personne salariée demeure à l'emploi, elle reste soumise aux dispositions concernant les retenues syndicales.

ARTICLE 6

RETENUES SYNDICALES

6.01 À compter de sa date d'entrée en fonction, l'Employeur retient sur chaque paie versée à une personne salariée la cotisation syndicale ou son équivalent, tel que déterminé par le Syndicat.

Pour chaque période comptable, la remise est faite au secrétariat du Syndicat à sa dernière adresse connue dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant:

a) le nom des personnes salariées cotisées;
b) le numéro d'assurance sociale;
c) l'adresse de la personne salariée;
d) le titre d'emploi et statut;
e) la période comptable en cause;
f) le salaire régulier versé;
g) les montants ainsi retenus;
h) la somme des montants mentionnés en g).

Cet état détaillé est fourni au Syndicat sur disquette dans la mesure où il est disponible chez l'Employeur. Les frais afférents sont à la charge du Syndicat. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir localement des modalités de mise en oeuvre et d'application de la présente clause.

6.02 Le Syndicat avise l'Employeur du taux de cotisation régulière qu'il doit retenir, des éléments de la rémunération sur lesquels ce taux de cotisation est applicable ainsi que de toute modification subséquente. Il avise également l'Employeur de toute cotisation syndicale spéciale que ce dernier doit percevoir ainsi que des modalités de perception de cette cotisation spéciale.

Lorsque l'Employeur reçoit un avis de modification de cotisation régulière ou de son équivalent ou un avis de perception d'une cotisation spéciale, il procède aux ajustements nécessaires sur une ou des paies subséquentes dans les quarante-cinq (45) jours de la réception de l'avis.

6.03 L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise au Syndicat avec les cotisations syndicales.

6.04 Lorsqu'une requête est déposée conformément au Code du travail afin de déterminer si une personne est une personne salariée couverte par l'accréditation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent à partir du début de la première période

comptable qui suit la date du dépôt de la requête et ce, tant que la décision de la ou du commissaire ou du Tribunal du travail n'est pas rendue dans le dossier. Le cas échéant, la remise de la cotisation ainsi retenue s'effectue selon les termes de la décision.

6.05 L'Employeur indique sur le feuillet T-4 et le relevé 1 les montants retenus au cours de l'année civile à titre de cotisation syndicale.

6.06 Toute erreur de l'Employeur dans la perception ou la remise de cotisations syndicales doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.

ARTICLE 7

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

Le terme "personne salariée" tel que défini à la clause 1.17 comprend la personne salariée libérée en vertu du présent article.

ACTIVITÉS SYNDICALES À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

7.01 Procédure de libération

Les représentantes ou représentants locaux et officières ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire régulier et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit à la représentante ou au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personnes pour qui la libération est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

7.02 Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, la demande écrite ci-dessus prévue peut être faite moins de dix (10) jours à l'avance.

Les libérations, dont la demande est faite moins de dix (10) jours à l'avance sont accordées, en autant que l'Employeur, en l'absence des personnes salariées, puisse assurer la continuité des activités du ou des centre(s) d'activités.

7.03 Nombre maximum de libérations

Le nombre total des journées payées en vertu de la clause 7.01 pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation d'un même Syndicat, au service d'un Employeur, est fixé comme suit:

de 1 à 50 personnes salariées:	20 jours par année
de 51 à 100 personnes salariées:	25 jours par année
de 101 à 150 personnes salariées:	30 jours par année
de 151 à 250 personnes salariées:	40 jours par année
de 251 à 350 personnes salariées:	50 jours par année
de 351 à 450 personnes salariées:	60 jours par année
de 451 à 500 personnes salariées:	65 jours par année
501 personnes salariées et plus:	80 jours par année

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de personnes salariées visées, les représentantes ou représentants locaux et officières ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans solde et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement.

Dans un tel cas, l'Employeur continue à verser le salaire régulier et les bénéfices marginaux et ce, en autant que le Syndicat lui rembourse le salaire régulier, les bénéfices marginaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'Employeur.

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, le nombre de personnes salariées visées par l'accréditation doit être celui du 1er janvier de chaque année.

Dans le cas d'un poste unique, ces libérations seront possibles en autant qu'elles ne portent pas préjudice au fonctionnement du ou des centre(s) d'activités.

7.04 Utilisation spéciale des libérations

En suivant les stipulations du présent article, une (1) ou plusieurs personnes salariées visées par l'accréditation peuvent utiliser les journées payées en vertu de la clause 7.03 pour assister à des assemblées générales annuelles ou spéciales de l'ordre professionnel dont elles sont membres et/ou pour assister à des séminaires ou congrès à caractère scientifique. Toute participation à l'une ou l'autre des activités professionnelles ci-haut mentionnées doit se faire aux conditions suivantes:

Après approbation écrite du Syndicat:

1) la personne salariée intéressée fait parvenir à l'Employeur une demande écrite à cet effet au moins dix (10) jours à l'avance;

2) cette demande doit indiquer la nature, la durée et le lieu de cette activité.

7.05 La présidente ou le président, la vice-présidente ou le vice-président, la ou le secrétaire, la trésorière ou le trésorier et la directrice ou le directeur de l'A.P.I.Q. peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'établissement, être libérés, sans perte de salaire régulier, pour un nombre de jours n'excédant pas, par année, treize (13) jours pour la présidente ou le président, douze (12) jours pour la vice-présidente ou le vice-président, dix (10) jours pour la ou le secrétaire, neuf (9) jours pour la trésorière ou le trésorier et huit (8) jours pour la directrice ou le directeur désigné. Le nombre de jours de libération ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut. Celles-ci ou ceux-ci doivent alors donner leur avis de dix (10) jours à l'Employeur après s'être assurés avec lui de la continuité des activités du centre d'activités en son absence.

Le nombre total de jours de libération prévu ci-haut pour chacune des fonctions ne doit pas empêcher l'utilisation des dispositions de la clause 7.03.

Cet avis de dix (10) jours doit indiquer la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, l'avis écrit ci-dessus prévu peut être donné moins de dix (10) jours à l'avance.

7.06 Pour lesdites libérations, les horaires de travail des personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés à moins d'entente entre les parties.

Aux fins d'activités syndicales exceptionnelles et advenant le cas où les jours d'absence prévus à la clause 7.03 du présent article ont été utilisés, la représentante ou le représentant local du Syndicat pourra échanger ses repos hebdomadaires avec ceux d'une personne salariée du même centre d'activités, le tout en conformité avec la clause 7.01 du présent article. Dans ce cas, le taux du temps supplémentaire ne s'applique pas.

ACTIVITÉS SYNDICALES À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

7.07 Rencontre avec la direction

La représentante ou le représentant extérieur du Syndicat ou sa représentante ou son représentant local, ou les deux (2), peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

7.08 Nombre maximum de libérations

Pour l'application de la présente convention, l'Employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire régulier, une personne salariée désignée par le Syndicat concerné de l'établissement dans la proportion des jours suivants:

de 50 à 99 personnes salariées:	1/2 jour par semaine
de 100 à 299 personnes salariées:	1 jour par semaine
de 300 à 749 personnes salariées:	2 jours par semaine
750 personnes salariées et plus:	3 jours par semaine

Aux fins d'application de la présente clause, le nombre de personnes salariées visées par l'accréditation doit être celui du 1er janvier de chaque année.

7.09 But des libérations

La personne salariée ainsi désignée peut utiliser cette libération pour rencontrer une (1) ou plusieurs personnes salariées membres du Syndicat concerné, au local octroyé par l'Employeur et ce, à l'intérieur des journées prévues à cette fin, entre autres pour:

a) fournir aux nouvelles personnes salariées une information sur la structure et les mécanismes de fonctionnement du Syndicat;

b) discuter des griefs ou procéder à toute enquête relative aux conditions de travail prévues aux présentes.

Dans le cas de congédiement ou de suspension, la personne salariée ainsi désignée jouira des dispositions prévues à la clause 7.11.

Dans le cadre des dispositions prévues à la clause 7.11, l'Employeur accorde une période d'information d'une (1) heure au Syndicat durant la période d'orientation prévue à la clause 10.09.

7.10 Particularité

Une telle libération ne peut se faire durant les jours de repos hebdomadaires à moins d'entente entre les parties.

7.11 Libération pour unité de moins de 50 membres

Pour le Syndicat dont l'unité locale compte moins de cinquante (50) membres, la représentante ou le représentant extérieur ou la représentante ou le représentant local, ou les deux (2) à la fois, peut (peuvent) durant les heures de travail, dans le local désigné à cette fin, ou, en cas de non-disponibilité, dans un endroit déterminé par l'Employeur, rencontrer les personnes salariées pour leur fournir de l'information syndicale, discuter des griefs ou procéder à des enquêtes relatives aux conditions de travail prévues aux présentes et ce, après avis à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans raison valable et dont la preuve lui incombe.

7.12 La représentante ou le représentant local du Syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire régulier.

7.13 Lors de séances de règlement de grief ou d'arbitrage, la personne salariée intéressée et la représentante ou le représentant local du Syndicat, s'il y a lieu, sont libérés de leur travail sans perte de salaire régulier.

Les témoins sont également libérés sans perte de salaire régulier pour le temps où leur présence est requise par l'arbitre.

7.14 Libération pour comité conjoint

Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé de représentantes ou représentants désignés par le gouvernement et/ou l'Employeur, d'une part, et par le Syndicat et/ou les personnes salariées, d'autre part, a le droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour assister aux séances de ce comité et pour effectuer un travail requis par ce comité.

7.15 Libération pour arrangement local

L'Employeur libère, sans perte de salaire régulier, une personne salariée aux fins d'assister au nom des personnes salariées aux séances d'arrangement local.

7.16 La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui bénéficie de libérations syndicales avec solde voit celles-ci considérées aux fins d'établir sa prestation d'assurance-salaire ainsi que les indemnités prévues au chapitre des droits parentaux et, s'il y a lieu, l'indemnité de mise à pied en sécurité d'emploi.

7.17 Congé sans solde pour agir comme agente ou agent syndical à temps plein

1) Durée

La personne salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler à temps plein comme agente ou agent syndical. Le Syndicat doit demander par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, un tel congé et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence. S'il s'agit d'une fonction non élective, le congé sans solde est d'une durée maximale de deux (2) ans. Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.

Les parties conviennent que, pendant une période maximale de deux (2) ans, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 13 (Assignations).

2) Retour

La personne salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

3) Ancienneté

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

4) Congé annuel

L'Employeur remet à la personne salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour agir comme agente ou agent syndical.

5) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.

Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la

convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

6) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la personne salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP.

7) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.15, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La personne salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

8) Exclusion

Sauf les dispositions de la présente clause, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

9) Modalités de retour

La personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné son travail au Syndicat pour un autre employeur.

Advenant le cas où le poste initial de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède deux (2) ans, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.15 à 14.22 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

À défaut d'utiliser lesdits mécanismes, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS ET FOURNITURE D'UN LOCAL

8.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableau(x) d'affichage fermant à clé. La clé est remise à la représentante ou au représentant désigné par le Syndicat.

Le nombre de tableau(x) mis à la disposition du Syndicat ainsi que sa ou leur localisation dans l'établissement font l'objet d'un arrangement local entre les syndicats et l'Employeur.

Les parties locales doivent tenir compte du fait que la localisation de chaque tableau doit se faire dans un endroit visible et facilement accessible aux personnes salariées.

8.02 La représentante ou le représentant syndical peut afficher sur ce ou ces tableau(x) tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat et tout autre document signé par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.

Cependant, aucun des documents autre qu'un avis de convocation d'assemblée ne peut être affiché sans qu'une copie soit remise à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant.

8.03 Dans le cas où un tel système existe, l'Employeur peut permettre à la représentante ou au représentant syndical d'utiliser le courrier interne, selon les modalités à convenir localement.

8.04 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local aménagé que le Syndicat ou la représentante ou le représentant syndical peut utiliser afin de recevoir en consultation les personnes salariées, aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

L'aménagement du local comprend une table ou un pupitre, au moins deux (2) chaises, un classeur fermant à clé et un téléphone.

Si ce n'est déjà fait, la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur conviennent de l'emplacement du local syndical ainsi que du ou des jours d'utilisation exclusive dudit local par le Syndicat dans le cas où tel local ne peut être utilisé de façon exclusive par le Syndicat sur une base permanente.

ARTICLE 9

DOCUMENTATION ET INFORMATIONS

9.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat communique à l'Employeur le nom de sa représentante ou son représentant syndical et des officières ou officiers chargés de représenter les personnes salariées visées par l'accréditation. Le cas échéant, il communique, dans les quinze (15) jours, toute modification à l'information originellement donnée.

Il communique également dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention le nom de ses représentantes ou représentants à chacun des comités conjoints locaux prévus à la présente convention.

9.02 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur communique au Syndicat le nom de sa représentante ou son représentant avec qui le Syndicat doit faire affaire. Le cas échéant, il communique également, dans les quinze (15) jours, le nom de la remplaçante ou du remplaçant de la représentante ou du représentant originellement nommé.

Il communique également, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le nom de ses représentantes ou représentants à chacun des comités conjoints locaux prévus à la présente convention.

9.03 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et, chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat, à sa dernière adresse connue, et à la représentante ou au représentant local une liste des personnes salariées comprenant les informations suivantes:

- nom;
- adresse;
- numéro de téléphone;
- date d'embauchage;
- centre d'activités;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro d'employé;
- statut.

Cette liste n'est pas affichable.

9.04 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et, par la suite, chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la

période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat et à la représentante ou au représentant local la liste d'ancienneté au 31 mars de toutes les personnes salariées. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la personne salariée sur la liste précédente.

Cette liste est affichée pour une durée de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin.

9.05 Durant la période d'affichage, toute personne salariée intéressée peut contester par voie de grief l'ancienneté accumulée depuis le dernier affichage. Sous réserve des contestations, la liste d'ancienneté devient officielle à la fin de la période d'affichage.

Dans tous les cas de modification de l'ancienneté d'une personne salariée, cette modification est portée par écrit à la connaissance de la personne salariée et du Syndicat dans les cinq (5) jours suivants la modification.

9.06 Si une personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'Employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.

9.07 L'Employeur fournit au Syndicat une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants:

- date d'embauchage;
- adresse;
- titre d'emploi;
- centre d'activités;
- salaire;
- numéro d'employé;
- numéro d'assurance sociale;
- statut.

L'Employeur fournit également une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des départs qui doit inclure le statut et le centre d'activités où travaillait la personne salariée ainsi que la date de départ.

9.08 La personne salariée fournit sans délai, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat tout changement d'adresse.

9.09 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet à la représentante ou au représentant local la liste des personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste; cette liste comprend les informations suivantes:

- le nom et le prénom;

- le numéro d’employé;
- le nombre d'heures travaillées par chacune à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire;

- le nombre de jours de congé annuel pris;

- l'ancienneté.

9.10 Sur demande, l'Employeur remet à la représentante ou au représentant local copie des règlements écrits visant le personnel ainsi que leurs amendements si de tels règlements existent.

Toute disposition d'un règlement qui est incompatible avec la convention en vigueur sera nulle et de nul effet.

ARTICLE 10

EMBAUCHAGE

SECTION I
DOSSIER PERSONNEL

10.01 Le dossier personnel de la personne salariée est gardé à jour par la direction du personnel de l'établissement et il comprend:

a) le formulaire de demande d'emploi;

b) le formulaire d'engagement;

c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;

d) toute autorisation de déduction;

e) les demandes de mutation;

f) les avis de nomination de la personne salariée à un poste;

g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;

h) les avis de départ;

i) les rapports d'accidents du travail;

j) rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci.

10.02 Sur demande à la représentante ou au représentant de l'Employeur, une personne salariée seule ou accompagnée d'une représentante ou un représentant syndical peut consulter son dossier personnel.

10.03 Avec l'autorisation écrite de la personne salariée, la représentante ou le représentant syndical peut également consulter le dossier personnel de la personne salariée concernée.

10.04 Sur demande écrite de la personne salariée précisant les pièces dont elle veut copie, l'Employeur lui remet, ou à la représentante ou au représentant syndical muni d'une autorisation écrite de la personne salariée, copie de toute pièce au dossier.

SECTION II
STATUTS

10.05 À l'embauchage, la personne salariée obtient l'un des trois statuts suivants: temps complet, temps partiel ou non détentrice de poste.

10.06 Changement de statut

Une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste obtient un poste à temps complet par voie d'affichage. Elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.

La personne salariée à temps complet ou non détentrice de poste devient personne salariée à temps partiel par voie d'affichage et elle transporte son ancienneté. Cette personne salariée est alors soumise aux dispositions visant les personnes salariées à temps partiel.

Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la personne salariée n'a pas à donner sa démission.

La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 13 section IV (Liste de disponibilité) de la présente convention et détenir le statut de personne salariée non détentrice de poste prévu à la clause 1.20. Cette personne salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. La personne salariée à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) pour l'obtention d'un poste à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La personne salariée à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité.

La personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités de l'alinéa précédent, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.13 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.29 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.30; ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.28 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.28

SECTION III
PÉRIODE DE PROBATION

10.07 Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.

10.08 La période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.

La période de probation d'une personne salariée peut être prolongée par entente écrite entre la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur.

10.09 La personne qui bénéficie à l'embauchage d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme personne salariée; la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée pour une durée équivalente à celle du programme.

10.10 La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46e) jour de calendrier ou du trente et unième (31e) jour de travail, selon le cas. La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 11 (Ancienneté).

10.11 Si l'Employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

11.01 Définition

Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'une personne salariée depuis sa dernière date d'entrée en service, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.

11.02 Acquisition

Les personnes salariées acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée. Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

11.03 Personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (13 périodes par année).

Lorsque la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste travaille un nombre d'heures différent de celui prévu au titre d'emploi pour une journée régulière de travail, son ancienneté se calcule, pour cette journée, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière de travail, le tout multiplié par 1,4.

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté.

Une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée entre le 1er avril et la date où la comparaison doit s'effectuer.

11.04 Conservation et accumulation de l'ancienneté

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1) absence autorisée, sauf dispositions contraires dans la présente convention;

2) mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;

3) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions de la clause 15.03;

4) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;

5) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnée pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

6) congé de maternité, paternité et adoption prévus à la présente convention.

Il est entendu que les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste bénéficient des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours accumulés au cours de leurs douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis leur dernière date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

11.05 Conservation de l'ancienneté

La personne salariée conserve son ancienneté lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, ci-haut mentionnée, du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

11.06 Perte d'ancienneté et d'emploi

La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1) mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;

2) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, mentionnée à la clause 11.05, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;

3) refus ou négligence de la personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis écrit de rappel de l'Employeur. Le rappel de la personne salariée se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La personne salariée peut signifier son acceptation par un avis écrit à l'établissement ou en se présentant au bureau du personnel de l'établissement. La personne salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur.

11.07 Perte d'ancienneté

La personne salariée perd son ancienneté lors d'une absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans avis ou excuse valable.

11.08 La personne salariée affectée par la procédure de supplantation peut, sur demande, consulter la liste d'ancienneté au bureau du personnel.

11.09 Arrangement local

Les parties locales peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu de la loi ou de la présente convention collective, convenir de l'utilisation de l'ancienneté toutes unités de négociation confondues.

ARTICLE 12

MUTATIONS

SECTION I
À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

12.01 Sous réserve de la clause 15.05, l'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.08, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais.

Ce poste doit être affiché aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

Cet affichage se fait au tableau prévu par l'Employeur à cet effet ou à tout autre endroit convenu entre les parties.

12.02 L'avis affiché, suivant les dispositions de la clause 12.01, contient les indications suivantes:

1) titre d'emploi et statut selon la convention;

2) exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu;

3) centre(s) d'activités et quart de travail;

4) période d'affichage;

5) exigences suivantes, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions:

   a) pour le type de mutation tel que décrit à l'alinéa 12.09 - 1):

      - la formation académique;
      - l'expérience;

   b) pour le type de mutation tel que décrit à l'alinéa 12.09 - 2):

      - la formation académique;
      - l'expérience;
      - les aptitudes;

6) dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines;

7) dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de la cédule de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3);

8) territoire géographique où devra oeuvrer la personne salariée;

9) le port d'attache.

Le poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, affiché à compter du 31 juillet 2000 doit comporter un minimum de trois (3) heures par jour.

Dans le cas où il y a augmentation permanente du nombre d'heures d'un poste à temps partiel d'un titre d'emploi, les parties se rencontrent afin de discuter de la distribution des heures entre les personnes salariées à temps partiel de ce titre d'emploi du centre d'activités en tenant compte de leur ancienneté, des besoins du centre d'activités et, le cas échéant, des exigences rattachées aux heures à distribuer.

12.03 Tout poste temporairement dépourvu de titulaire, parce qu'absent, n'est pas affiché.

La personne titulaire de ce poste doit le reprendre au retour de son absence.

Si ce poste devient vacant pendant qu'il est ainsi temporairement dépourvu de titulaire, il est alors affiché selon la clause 12.01.

12.04 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement durant la période d'affichage selon les modalités prévues à l'article 13 (Assignations). Une fois la période d'affichage terminée, le poste ne peut continuer d'être comblé temporairement pendant plus de quinze (15) jours, à moins qu'aucune personne candidate ne puisse remplir de façon, adéquate les exigences normales de la fonction.

12.05 Toute personne salariée a le droit durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.

12.06 La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

12.07 Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante ou au représentant du Syndicat, avec une copie conforme de l'avis d'affichage.

12.08 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, un registre de postes est établi dans chaque établissement. Ce registre a pour but de permettre à une personne salariée de s'inscrire en tant que personne salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

Sous réserve des dispositions du dernier alinéa de la présente clause, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la personne salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

L'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et la représentante ou le représentant local par un arrangement au niveau local.

12.09 L'Employeur accorde le poste selon l'avis affiché prévu à la clause 12.02:

1) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste requérant le titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée, accorde le poste à la personne candidate qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature et qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

2) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste affiché requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée, accorde le poste à la personne candidate parmi celles qui ont posé leur candidature, en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique dont:

   - expérience dans la catégorie d'emploi visée;
   - expérience dans le titre d'emploi visé;
   - expérience dans le centre d'activités visé;
   - formation académique;
   - aptitudes.

   En cas d'égalité entre deux ou plusieurs personnes candidates satisfaisant le mieux aux critères ci-haut énumérés, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

3) En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

12.10 Une personne salariée ne peut obtenir, dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) mutations.

12.11 L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre, s'il y a lieu, et ce, pour une durée de dix (10) jours. L'Employeur avise par écrit la personne salariée de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante ou au représentant syndical.

12.12 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier

affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de la clause 15.05. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des clauses 12.08 et 15.05.

12.13 La personne salariée auquel le poste est attribué en vertu de la clause 12.09 a droit à une période d'initiation à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste; dans le cas d'une personne salariée non détentrice de poste, elle peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste.

Si la personne salariée réintègre son poste à la demande de l'Employeur, la personne salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Cependant, si l'ancien poste que réintègre la personne salariée est détenu par une autre personne salariée dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué et ce, jusqu'à ce que chacune des personnes salariées ainsi affectée recouvre son ancien poste.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre personne salariée selon les modalités prévues aux clauses 12.09 et 15.05.

Durant cette période d'initiation et d'essai, la personne salariée ne peut postuler un autre poste.

12.14 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à la condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les personnes salariées à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application de la clause 33.12.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit la représentante ou le représentant local en lui fournissant les indications prévues à la clause 12.02 et procède selon les modalités suivantes:

a) dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail:

i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre

d'ancienneté aux personnes salariées à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les heures de travail du poste sont accordées en totalité ou en partie, par ancienneté, à la personne salariée qui, par l'addition de ces heures de travail, devient une personne salariée à temps complet dans la mesure où l'ensemble des heures de travail restantes, s'il en est, sont totalement récupérées par les autres personnes salariées à temps partiel du centre d'activités. Si tel n'est pas le cas, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;

ii) si aucune personne salariée à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des heures offertes devenir personne salariée à temps complet, les heures de travail du poste sont offertes par ordre d'ancienneté aux personnes salariées à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des heures du poste sont récupérées totalement par une ou des personnes salariées. Si tel n'est pas le cas, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.

b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail:

i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable, seules les personnes salariées à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les heures de travail du poste;

ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les personnes salariées à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les heures de travail du poste.

2- Suite à l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la personne salariée et à la représentante ou représentant local le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre d'heures de travail.

3- Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de service, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les personnes salariées à temps partiel de ce point de service.

4- Les parties conviennent que rien dans la présente clause ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de "centre d'activités" par rapport à celle de "point de service" ou inversement.

12.15 Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

12.16 Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir

en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur peut, sur recommandation du bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation de la ou du médecin de la personne salariée, replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences prévues au présent article.

Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

SECTION II
À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

12.17 L'Employeur avise par écrit la représentante ou le représentant local de la vacance ou de la création de tout poste immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation.

SECTION III
REMPLACEMENT D'UNE OU UN CADRE

12.18 Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer une ou un cadre et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties.

Nonobstant l'alinéa précédent, la période de remplacement comprend la durée totale de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de trente-six (36) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle.

Durant la période de remplacement, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté et demeure couverte par les régimes d'assurances-collectives prévus à l'article 21. Cependant, la personne salariée n'est pas régie par les autres dispositions de la convention collective.

SECTION IV
DIVERS

12.19 Toute personne salariée qui détenait un poste supérieur à l'unité de négociation et qui a obtenu un poste contenu dans l'unité de négociation se voit reconnaître, comme ancienneté, la durée de service antérieur auprès de son Employeur à compter de sa dernière date d'entrée en service.

ARTICLE 13

ASSIGNATIONS

SECTION I
POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR TITULAIRE

13.01 Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont les postes dont la personne titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) maladie ou accident;

b) congé annuel;

c) congés parentaux;

d) période d'affichage;

e) période durant laquelle l'Employeur attend la personne salariée référée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux;

f) toute absence, sauf celle où la personne titulaire n'a pas le droit de reprendre son poste à son retour;

g) libérations syndicales;

h) congés fériés et compensatoires;

i) absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation conformément à la section III de l'article 12 (Remplacement d'une ou un cadre);

j) congés chômés découlant de la conversion en temps des primes et du temps supplémentaire.

13.02 Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités par les personnes salariées de l'équipe de remplacement et les personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Cependant, lorsque l'Employeur décide de combler un poste, il peut le combler de façon complète, partielle et/ou interrompue. Si l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue, il communique, à la demande de la représentante ou du représentant local, les raisons de sa décision.

SECTION II
ORDRE D'ASSIGNATION

13.03 Aux fins de combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, de rencontrer les surcroîts temporaires de travail, d'exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, l'Employeur procède à l'assignation du personnel dans l'ordre et de la façon suivante:

1- l'équipe volante lorsqu'elle existe;

2- les personnes salariées de l'équipe de remplacement prévue à l'article 13 section III;

3- les personnes salariées de la liste de disponibilité prévue à l'article 13 section IV.

SECTION III
ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

13.04 L'équipe de remplacement est constituée des personnes salariées qui ont été effectivement mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03.

13.05 L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté dans des postes similaires au sens de l'article 15 (Sécurité d'emploi) et en autant que la personne salariée réponde aux exigences normales de la tâche.

13.06 Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

13.07 À moins qu'une disposition de la convention collective leur permette de faire autrement, les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée. En cas de refus, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité.

13.08 Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont cédulées conformément à leur statut antérieur à la mise à pied en respectant les règles prévues à l'article 33 (Heures et semaine de travail).

13.09 Lorsque l'assignation d'une personne salariée de l'équipe de remplacement par l'Employeur s'effectue au-delà de l'aire de replacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi), l'Employeur procède de la façon suivante:

1- Il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour conformément à l'article 38 (Allocations diverses).

2- Il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'une durée minimum de cinq (5) jours de travail.

3- Il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) par année non consécutives.

4- Il doit réassigner cette personne salariée dès que possible dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de replacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) et ce, en dépit des règles d'ancienneté prévues à la clause 13.05.

5- Le remplacement à l'extérieur de l'aire de replacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

SECTION IV
LISTE DE DISPONIBILITÉ

13.10 Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:

a) toute personne salariée mise à pied sauf celle visée à la clause 15.03;

b) obligatoirement, toute personne salariée non détentrice de poste qui a terminé une période d'emploi temporaire;

c) toute personne salariée à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire;

d) toute personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui s'inscrit selon les modalités prévues au quatrième (4e) alinéa de la clause 10.06;

e) toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire.

13.11 Pour être inscrite sur la liste, la personne salariée doit par écrit faire connaître à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les heures de la journée où elle assure sa disponibilité.

Cependant, pendant la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité doit exprimer une disponibilité minimale de deux (2) jours par semaine dont, lorsque l'Employeur le requiert, une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

Le ou vers le 15 février ou à toute autre date convenue entre les parties locales, la personne salariée doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 15 mai au 15 octobre. Sauf si la période normale de congés annuels est du 15 mai au 15 octobre

ou s'il y a entente contraire entre les parties, la personne salariée ne peut modifier la disponibilité exprimée pour la période normale de congés annuels.
Dans le cas de la personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité, la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement n'est tenue de fournir la disponibilité minimale prévue au second alinéa de la présente clause que pour l'établissement ou l'unité de négociation où elle a le plus d'ancienneté. Cependant, cette personne salariée n'a pas l'obligation de respecter cette disponibilité minimale lorsqu'elle démontre, à la demande de l'Employeur, qu'elle a accepté une assignation dans une autre unité de négociation ou un autre établissement incompatible avec sa disponibilité.

La disponibilité minimale prévue aux alinéas précédents n'a pas pour effet de priver la personne salariée des congés ou absences auxquels elle a droit en vertu de la convention.

13.12 1) En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les assignations selon l'ancienneté des personnes salariées inscrites sur cette liste, en autant que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche et qu'il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail.

Cependant, les parties peuvent convenir par arrangement local d'autres modalités relatives à l'écart de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail.

2) Toutefois, lorsque la durée prévue de l'assignation est de plus de vingt-huit (28) jours, la personne salariée à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son centre d'activités pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Le poste de la personne salariée ainsi assignée est comblé, s'il y a lieu, par une personne salariée de la liste de disponibilité. La personne salariée à temps partiel reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire régulier qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

3) Pour le remplacement de congés annuels débutant au cours de la période normale, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de leur titulaire à l'intérieur de cette période. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

4) Lorsqu'un remplacement de vingt (20) semaines et plus débute alors qu'une personne salariée non détentrice de poste est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

Lorsqu'un remplacement de vingt (20) semaines et plus débute alors qu'une personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de

disponibilité est déjà assignée dans son centre d'activités pour une durée supérieure à trente (30) jours, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement dans son centre d'activités s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

5) La personne salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire, en vertu de la clause 20.30, si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié ou lorsqu'une personne salariée détentrice d'un poste en invalidité débute un retour progressif sur son poste en vertu des dispositions des clauses 21.17 c) et 21.33. Dans ce cas, la personne salariée est inscrite sur la liste de disponibilité. Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus à la clause 20.30.

6) Les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités d'octroi des assignations additionnelles pour les personnes salariées qui ont complété cinq (5) jours de travail ou qui sont requises de travailler cinq (5) jours dans une même semaine.

7) Lorsqu'un remplacement de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à compter du jour suivant la journée où débute l'assignation.

Les parties au niveau local peuvent, par entente, convenir de d'autres modalités d'assignation que celles prévues à la présente clause pour les personnes salariées de la liste de disponibilité.

13.13 Aux fins d'application de la présente section, l'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité de négociation conformément au présent article.

13.14 Lors de l'inscription d'une personne salariée sur la liste de disponibilité, de sa réinscription ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet à la représentante ou au représentant local le nom de cette personne salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.

Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit sur la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'à la représentante ou au représentant syndical.

13.15 Pour les assignations de trente (30) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste temporairement dépourvu de titulaire pour l'un des motifs énumérés à l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire), des particularités suivantes:

a) l'identité du poste;
b) le nom de la personne salariée titulaire (s'il y a lieu);
c) la durée probable de l'emploi;
d) le salaire régulier.

Pour les assignations de moins de trente (30) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir à la représentante ou au représentant local ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de la paie.

SECTION V
MODALITÉS DIVERSES

13.16 La personne salariée non détentrice de poste est assujettie aux dispositions de la présente convention, durant toute la période pendant laquelle elle occupe une assignation, pour autant que les dispositions de cette convention ne sont pas modifiées par les dispositions qui suivent.

La personne salariée non détentrice de poste reçoit ses bénéfices marginaux selon les modalités prévues aux articles 21 (Régimes d'assurances) et 39 (Droits des personnes salariées temps partiel ou non détentrices de poste) de la convention collective.

Pendant la durée de son assignation, la personne salariée non détentrice de poste accumule de l'ancienneté selon les dispositions prévues à la clause 11.03. La personne salariée conserve l'ancienneté accumulée au cours de chacune de ses périodes d'assignation.

Cependant, les parties peuvent convenir, par arrangement local, que les personnes salariées de la liste de disponibilité, détentrices ou non d'un poste, affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont considérées, pendant cette période, comme personnes salariées à temps complet.

Sous réserve de la clause 11.02, la personne salariée non détentrice de poste peut faire valoir son ancienneté lors d'affichage de postes et ce, même si elle n'est pas en période d'assignation.

Si elle obtient un poste durant la période où elle est au service de l'Employeur, la personne salariée non détentrice de poste se voit créditer l'ancienneté accumulée en vertu de cette clause et, s'il y a lieu, en vertu du quatrième (4e) alinéa de la clause 10.06 de la présente convention.

Sous réserve de la clause 10.10, la personne salariée non détentrice de poste peut se prévaloir de la procédure de griefs en tout temps.

13.17 Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées de la liste de

disponibilité, l'employeur procède par ordre d'ancienneté, en tenant compte des principes suivants:

- les besoins de l'employeur;
- l'intérêt exprimé par les personnes salariées;
- les exigences normales de la tâche autres que l'orientation;
- la disponibilité;
- la polyvalence et la stabilité de la main-d'oeuvre à l'intérieur de l'établissement.

Le comité de relations professionnelles peut convenir, par arrangement local, des modalités relatives à l'orientation et notamment du nombre de personnes salariées orientées dans un ou plusieurs postes, un ou plusieurs services, un ou plusieurs titres d'emploi.

SECTION VI
DÉPLACEMENT

13.18 Déplacement, désigne une assignation d'une personne salariée demandée par l'Employeur. Il est convenu que l'Employeur ne peut déplacer temporairement une personne salariée que lorsque les besoins d'un centre d'activités l'exigent.

Lorsqu'il devient nécessaire, tel déplacement ne peut se faire plus d'une (1) fois par quart de travail. Lors d'un tel déplacement, la personne salariée transporte avec elle ses années de service et son expérience et elle ne peut subir aucune diminution de salaire régulier.

La présente clause n'a pas pour objet d'empêcher une personne salariée de se porter volontaire à un tel déplacement dans le cadre et selon les dispositions prévues aux alinéas précédents.

13.19 Compte tenu de l'article 2 (Buts de la convention collective) de la convention collective, les parties conviennent d'établir au niveau local, par le biais du Comité de relations professionnelles ou de toute autre instance appropriée, les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les personnes salariées affectées par une fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

Cette fermeture temporaire peut résulter d'une pénurie importante d'effectifs, telle la période de congé annuel, de travaux de réfection et autres circonstances exceptionnelles.

13.20 Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de d'autres raisons et d'autres modalités de déplacement que celles prévues à la présente section.

SECTION VII
ÉQUIPE VOLANTE

13.21 1- L'Employeur peut constituer des équipes volantes en fonction des besoins de l'établissement.

2- Le poste de l'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi.

3- Le poste de l'équipe volante est affiché et comblé selon les dispositions prévues à l'article 12 (Mutations).

4- Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de toutes modalités d’application de l’équipe volante. Elles peuvent notamment convenir que lorsqu’aucune assignation n’est disponible pour une personne salariée de l’équipe volante, l’Employeur peut lui accorder une assignation détenue par une personne salariée de la liste de disponibilité. La personne salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d’ancienneté parmi celles détenant une assignation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la personne salariée de l’équipe volante satisfait aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 14

SURPLUS DE PERSONNEL

SECTION I
MESURES SPÉCIALES

14.01 Changement d'oeuvre avec création d'un nouvel établissement (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique)

La procédure prévue à cette clause s'applique lorsque l'Employeur change l'oeuvre poursuivie par l'établissement et que d'autre part, un autre établissement est créé simultanément pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par l'établissement qui a changé d'oeuvre.

Tant qu'il se trouve des emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées devront choisir de conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'oeuvre ou d'aller travailler dans un titre d'emploi identique dans le nouvel établissement. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4). Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

14.02 Fermeture totale ou partielle d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces centre(s) d'activités dans un (1) ou plusieurs établissement(s)

1) Fermeture totale d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans un autre établissement

Lorsque l'Employeur ferme totalement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément ce ou ces centres(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s), la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les

emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

2) Fermeture totale d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'Employeur ferme totalement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s), la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

3) Fermeture partielle d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans un autre établissement

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Lorsque le nombre d'emplois à combler dans un titre d'emploi dans l'établissement qui prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités fermé(s) partiellement est inférieur au nombre de personnes salariées à temps complet ou à temps partiel du même titre d'emploi ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de sécurité d'emploi dont le poste est aboli, ces personnes salariées peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste disponible pour lequel elles rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférées dans l'établissement qui prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités.

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre desdites personnes salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les personnes salariées ayant choisi de rester dans l'établissement en commençant par le moins ancien. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

4) Fermeture partielle d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a(ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes

salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Lorsque le nombre d'emplois à combler dans un titre d'emploi dans les établissements qui prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités fermé(s) partiellement est inférieur au nombre de personnes salariées à temps complet ou à temps partiel du même titre d'emploi ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de sécurité d'emploi dont le poste est aboli, ces personnes salariées peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste disponible pour lequel elles rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférées dans les établissements qui prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités.

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre desdites personnes salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans les établissements qui assument partie de ce ou ces centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les personnes salariées ayant choisi de rester dans l'établissement en commençant par la moins ancienne. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

14.03 Fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un (1) ou plusieurs autre(s) centre(s) d'activités

1) Fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un (1) autre centre d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un (1) autre centre d'activités, l'Employeur donne un préavis d'au moins deux (2) semaines au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied

prévue aux clauses 14.15 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

2) Fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités, l'Employeur donne un préavis d'au moins deux (2) semaines au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les autres centres d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix de centre d'activités. Pour ce faire, l'Employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

14.04 Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un (1) ou plusieurs autre(s) établissement(s)

1) Fermeture totale d'un (1) établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un (1) autre établissement

Lorsqu'un (1) établissement cesse d'opérer et qu'un (1) autre établissement, existant ou nouvellement créé, prend charge de la même vocation ou partie de la même vocation auprès de la même population, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'autre établissement. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes

salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22 à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu du sous-alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Si à la suite de la procédure ci-haut décrite des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement de l'établissement qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

2) Fermeture totale d'un (1) établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans plusieurs autres établissements

Lorsqu'un (1) établissement cesse d'opérer et que plusieurs autres établissements, existants ou nouvellement créés, prennent charge de la même vocation ou partie de la même vocation auprès de la même population, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22 à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu du sous-alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement d'un des établissements qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

14.05 Fusion d'établissements

Dans le cas de la fusion d'établissements, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22 s'applique. À défaut de ce faire, elles

seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

14.06 Fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités sans création ou intégration dans un (1) ou plusieurs autre(s) centre(s) d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités, l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Syndicat et la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22 s'applique.

14.07 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.06, un comité regroupant les parties patronale et syndicale impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces clauses.

Le comité est composé de quatre (4) représentantes ou représentants dont deux (2) sont désignés par la partie syndicale et deux (2) sont désignés par la partie patronale.

Ce comité peut convenir que la procédure prévue à la clause 14.02 peut s'appliquer, par ordre inverse d'ancienneté, pour les personnes salariées qui doivent être transférées et qui ont deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

14.08 Fusion de centres d'activités

Dans le cas de la fusion de centres d'activités, l'Employeur donne un préavis d'au moins deux (2) semaines au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans les centres d'activités qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

14.09 Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.08 se font à l'intérieur de la région administrative desservie par une régie régionale. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, tel que défini aux sous-alinéas 2) et 3) de la clause 15.05 B), bénéficie de la prime de replacement prévue au sous-alinéa 8) de la clause 15.05 B) et des frais de

déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

Abolition d'un (1) ou plusieurs poste(s)

14.10 Dans le cas de l'abolition d'un (1) ou plusieurs poste(s), l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Syndicat en indiquant le ou les poste(s) à être aboli(s).

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22 s'applique.

14.11 Dans les cas prévus aux clauses 14.01, 14.02, 14.04 et 14.05 inclusivement, l'Employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux, au Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au Syndicat et à la personne salariée.

Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des personnes salariées. La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

14.12 Aux fins d'application des clauses précédentes, le mot "établissement" comprend un service communautaire.

14.13 L'établissement qui assume en tout ou en partie un (1) ou des nouveau(x) centre(s) d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidates ou candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des centre(s) d'activités qui ferme(nt), en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

14.14 La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue à l'article 14 (Surplus de personnel) transporte chez son nouvel Employeur l'ancienneté accumulée chez son ancien Employeur.

SECTION II
PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.15 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied et dans le cas de mesures spéciales, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la procédure de supplantation et/ou mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

1) dans un titre d'emploi et dans un statut visés à l'intérieur d'un centre d'activités

donné, la personne salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et du quart de travail visé qui a le moins d'ancienneté en est affectée. Celle-ci supplante la personne salariée la moins ancienne du quart de travail de son choix, du même titre d'emploi et du même statut dans son centre d'activités ou la personne salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, du même statut et du même quart dans l'établissement. Dans tous les cas, la personne salariée qui supplante doit satisfaire aux exigences normales de la tâche.

2) cette personne salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;

3) la personne salariée affectée par l'étape précédente ou celle qui n'a pu l'utiliser peut supplanter dans un autre titre d'emploi dans la même profession la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la clause 14.15 pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne;

4) à défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La personne salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 13 (Assignations). Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 traitant du régime de sécurité d'emploi.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, elle doit, en plus des règles prévues à la présente clause, supplanter une personne salariée à temps partiel dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.16 La personne salariée qui, compte tenu de l'application de la clause 14.15, doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres tel que défini aux sous-alinéas 2) et 3) de la clause 15.05 B), bénéficie de la prime de replacement prévue au sous-alinéa 8) de la clause 15.05 B) et se voit rembourser les frais de déménagement, s'il y a lieu.

Pour avoir droit à ce remboursement, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

14.17 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 14.15 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la

clause 14.15. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 14.15 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire régulier fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.18 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 33 (Heures et semaine de travail).

14.19 La personne salariée visée par l'application des clauses 14.15, 14.17 et 14.18 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.20 Les supplantations occasionnées en vertu des clauses précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.

14.21 Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas, la personne salariée ne subit de diminution de son salaire tel que prévu à son titre d'emploi.

14.22 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à la clause 15.05.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 La personne salariée visée à la clause 15.02 ou 15.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou suite à la fermeture totale ou destruction totale de son établissement bénéficie des dispositions prévues au présent article.

15.02 La personne salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

Cette personne salariée doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

Durant sa période d'attente pour le replacement, la personne salariée ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de congé annuel ou de jours fériés.

De plus, cette personne salariée ne reçoit aucune indemnité pendant cette période d'attente et elle n'a aucun droit à la prime de replacement, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

La personne salariée visée par le premier (1er) alinéa de la présente clause et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement conformément à l'article 13 section IV (Liste de disponibilité).

15.03 La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au S.P.S.S.S. et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été replacée dans un autre emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux suivant les procédures prévues au présent article.

Le régime de sécurité d'emploi comprend exclusivement les bénéfices suivants:

1. Une indemnité de mise à pied.

2. La continuité des avantages suivants:

   a) régime uniforme d'assurance-vie;

   b) régime de base d'assurance-maladie;

   c) régime d'assurance-salaire;

d) régime de retraite;

e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention et du présent article;

f) régime de congé annuel;

g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie et des jours de congé annuel accumulés au moment de son replacement chez le nouvel Employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;

h) droits parentaux contenus à l'article 20.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées et d'inconvénients non subis sont exclus de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de majoration des échelles de salaire.

La personne salariée à temps partiel reçoit durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service. Cependant, cette indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant aux heures régulières du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

La personne salariée visée à la présente clause est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée conformément à l'article 13 section III (Équipe de remplacement).

Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions de l'article 13 section III (Équipe de remplacement), elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, son salaire régulier ne peut être inférieur à l'indemnité de mise à pied prévue à la présente clause.

15.03A Aux fins du calcul de l'indemnité de mise à pied des personnes salariées à temps partiel, les heures régulières d'un poste à temps partiel correspondent à la moyenne hebdomadaire des heures prévues lors de son affichage à laquelle s'ajoute, s'il y a lieu, la moyenne hebdomadaire des autres heures effectuées dans ledit poste, par la personne salariée détentrice du poste ou par une autre personne salariée, au cours des douze (12) derniers mois.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les heures effectuées pour des travaux à durée limitée ou pour répondre à un surcroît temporaire de travail ainsi que celles effectuées en temps supplémentaire sont exclues du calcul.

Si le poste à temps partiel a été créé depuis moins de douze (12) mois, la moyenne est calculée sur le nombre de semaines écoulées depuis sa création.

15.04 Aux fins d'acquisition du droit à la sécurité d'emploi ou à la priorité d'emploi, l'ancienneté ne s'accumule pas dans les cas suivants:

1. Personne salariée mise à pied.

2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux clauses 20.16, 20.17, 20.21, 20.22 et 20.25.

3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

4. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

15.05 Procédure de replacement

Le replacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans la localité, dans un poste pour lequel la personne salariée rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. Le replacement se fait selon la procédure suivante:

A) **Établissement**

La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste similaire qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est salariée.

1) Si l'attribution du poste est régie par les règles prévues à la clause 12.09 1) et que la personne salariée est la seule candidate ou la candidate ayant le plus d'ancienneté et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste lui est accordé et un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.

Si l'ancienneté d'une autre candidate est supérieure, l'Employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues à l'article 12 (Mutations), à la condition que cette candidate libère un poste similaire et accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté et bénéficiant de la clause 15.03.

2) Si l'attribution du poste est régie par les règles prévues à la clause 12.09 2) et

que la personne salariée est la seule candidate satisfaisant aux critères établis à la clause 12.09 2) ou parmi les candidates ou candidats satisfaisant le mieux aux critères établis à la clause 12.09 2), le poste lui est accordé. Un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.

Les règles prévues aux sous-alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier (1er) affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 12 (Mutations).

Aux fins d'application du présent article les mots "poste similaire" signifient qu'une personne salariée d'une profession donnée doit d'abord être replacée dans un emploi du même titre d'emploi, et si la chose s'avère impossible, dans un emploi dans la même profession.

B) **Localité**

1) La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

2) Aux fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre le siège social de l'établissement, pour les personnes salariées travaillant au siège social ou leur domicile.

3) Pour les autres personnes salariées, l'aire géographique est déterminée en prenant comme centre soit le port d'attache de la personne salariée au sens de la clause 38.01, soit son domicile.

4) S'il n'est pas possible de replacer la personne salariée à l'intérieur de l'aire géographique décrite aux sous-alinéas précédents, le S.P.S.S.S., sujet à l'approbation du comité paritaire ou le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente ou son président replace la personne salariée dans l'aire du siège social de l'établissement décrite aux présentes.

5) Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le S.P.S.S.S., sujet à l'approbation du comité paritaire ou par le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente ou son président.

6) Cependant, une personne salariée visée par la clause 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par la même clause, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

7) L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne, qui n'a plus le droit de refus, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.

8) Une prime de replacement équivalente à trois (3) mois de salaire ainsi que les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée

bénéficiant de la clause 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

9) La personne salariée à temps partiel bénéficie de la prime de replacement au prorata des heures effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

10) Toutefois, le S.P.S.S.S. peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement, à déménager s'il n'existe pas, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son ancien établissement, des emplois disponibles et comparables. Dans un tel cas, le déménagement se fera le plus près possible de l'ancien établissement de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficiera de la prime de replacement équivalente à trois (3) mois de salaire ainsi que les frais de déménagement, s'il y a lieu.

11) La personne salariée à temps partiel est replacée dans un emploi disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de cet emploi soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette personne salariée a effectué au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

12) La personne salariée à temps complet qui est replacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

13) La personne salariée à sa demande peut obtenir un sursis à son replacement dans un autre établissement si l'Employeur estime que les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu jusqu'à son replacement et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement devient accessible dans un délai prévu.

14) La personne salariée qui se voit offrir un emploi suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel emploi. Cependant, le refus de la personne salariée sera considéré comme une démission volontaire sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des sous-alinéas précédents.

C) **Poste disponible**

1) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 12 (Mutations), il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions de l'article 12 (Mutations), à une candidate à temps partiel ou non détentrice de poste, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée à la clause 15.03 inscrite au S.P.S.S.S.

2) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 12 (Mutations), il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne

salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions de l'article 12 (Mutations), à une candidate non détentrice de poste, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée à la clause 15.03 inscrite au S.P.S.S.S.

3) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée non détentrice de poste ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées à la clause 15.03, inscrites au S.P.S.S.S., peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

4) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées à la clause 15.03, inscrites au S.P.S.S.S., et ayant un statut de temps complet peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

5) Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente de la candidate référée par le S.P.S.S.S. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique au Syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement.

D) **Poste comparable**

Aux fins d'application de la présente convention collective, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu des clauses précédentes est compris dans le secteur d'activités technicienne ou technicien diplômé.

15.06 La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel Employeur de démontrer que la candidate replacée par le S.P.S.S.S. ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

15.07 La personne salariée qui doit déménager en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

15.08 Toute personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 qui est replacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

15.09 La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle est replacée à l'intérieur du secteur de la Santé et des Services

sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.

15.10 La personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 46 (Privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.

15.11 Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel employeur, chaque personne salariée replacée est régie par les dispositions de la présente convention, en autant qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement.

15.12 La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de replacement, se replace à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son Employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

La personne salariée à temps partiel bénéficie de la paie de séparation au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

15.13 La personne salariée à temps complet ou à temps partiel comptant deux (2) ans de service peut bénéficier de la paie de séparation prévue à la clause précédente, si elle démissionne pour se replacer à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux, à la condition que son départ permette le replacement d'une personne salariée du même statut de l'équipe de remplacement ou le cas échéant, le replacement d'une personne salariée du même statut bénéficiant de la clause 15.03 des présentes.

15.14 Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux

1. Le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) actuellement existant continue d'opérer le service de placement.

2. Ce Service de placement est composé de: une (1) personne désignée par le M.S.S.S. et de six (6) personnes désignées par les associations suivantes: A.C.J.Q, A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.E.R.D.P.Q., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T. et F.Q.C.R.P.D.I.

3. Le S.P.S.S.S. a comme fin spécifique le replacement des personnes salariées mises à pied bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.

4. Une directrice ou un directeur général permanent nommé par le S.P.S.S.S. est responsable de l'exécution de toutes les décisions prises par ledit service.

Dans l'exécution de son mandat, la directrice ou le directeur général:

- assiste aux réunions du S.P.S.S.S.;
- rencontre les parties intéressées ou leur représentante ou représentant;
- détient la liste des personnes salariées à replacer;
- détient la liste des postes disponibles;
- favorise l'accès à des programmes de recyclage pour les personnes salariées visées à la clause 15.03, s'il y a lieu;
- prend toutes les décisions relatives au replacement des personnes salariées.

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

- à transmettre au S.P.S.S.S. les renseignements nécessaires concernant les personnes salariées à être replacées;
- à transmettre au S.P.S.S.S. les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel;
- à accepter toute candidate ou tout candidat référé par le S.P.S.S.S.

15.15 Le S.P.S.S.S. favorise l'accès des personnes salariées non replacées et bénéficiant de la clause 15.03 à des cours de recyclage et ce, aux conditions suivantes:

a) que ces personnes salariées répondent aux exigences des organismes qui dispensent les cours;

b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux personnes salariées ainsi recyclées.

Le recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au S.P.S.S.S. s'actualise par toute démarche d'apprentissage académique ou stages, permettant à la personne salariée visée d'acquérir les habiletés et/ou les connaissances requises à l'exercice de son titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi.

La personne salariée qui refuse de suivre un cours de recyclage ainsi offert est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

La personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un replacement pendant la durée de son recyclage.

15.16 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi

1. Le comité paritaire actuellement existant continue d'opérer. Ce comité est composé d'une part par les membres du Service de placement et d'autre part, par deux (2) représentants désignés par l'A.P.I.Q.

   Ce comité a pour mandat de vérifier l'application intégrale du présent article.

2. Les parties conviennent de requérir les services de comme présidente ou président du comité paritaire; en cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties s'entendent pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix de la présidente ou du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou dans les trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de cette présidente ou ce président nommé, sa remplaçante ou son remplaçant sera nommé par la ou le ministre de la Santé et des Services sociaux.

3. Le comité paritaire établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement.

4. À chaque mois, la directrice ou le directeur général du S.P.S.S.S. informe par écrit le comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des personnes salariées mises à pied et bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 a été replacée de même que de l'identité des personnes salariées qui ne sont pas encore replacées.

   Sur demande d'une ou un des membres du comité paritaire, la directrice ou le directeur général communique toute information relative à la sécurité d'emploi.

5. Toute personne salariée se croyant lésée par une décision du S.P.S.S.S. pourra demander l'étude de son cas au comité paritaire dans les dix (10) jours suivant l'avis lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi, en envoyant un avis écrit à cet effet à la directrice ou au directeur général du S.P.S.S.S.

   La directrice ou le directeur général, dès la réception de l'avis de la personne salariée se croyant lésée, doit convoquer le comité paritaire qui doit se réunir dans les dix (10) jours de la réception de l'avis à la directrice ou au directeur général ou dans tout autre délai convenu au comité paritaire.

   L'absence d'un (1) ou de plusieurs membre(s) du comité paritaire dûment convoqué par écrit par la directrice ou le directeur général n'aura pas pour effet d'annuler la réunion dudit comité.

6. Toute recommandation unanime du comité paritaire relative à l'application du présent article doit être constatée dans un écrit. La directrice ou le directeur général du S.P.S.S.S. doit donner suite à telle recommandation unanime.

15.17 Règlement des litiges

À défaut d'unanimité au niveau du comité paritaire ou si le comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais prévus à l'alinéa 5 de la clause 15.16, la personne salariée non

satisfaite de la décision rendue par le S.P.S.S.S. peut en appeler devant une ou un arbitre.

La personne salariée devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision prise à son sujet par le S.P.S.S.S. dans les vingt (20) jours de l'avis par la directrice ou le directeur général lui indiquant les conclusions de l'étude de son cas au niveau du comité paritaire sur la sécurité d'emploi, en envoyant à cet effet un avis écrit à la directrice ou au directeur général du S.P.S.S.S.

Sur réception de cet avis, la directrice ou le directeur général du S.P.S.S.S. communique avec la partie syndicale afin de s'entendre sur le choix d'une ou un arbitre. À défaut d'entente, elle ou il est nommé par la ou le ministre du Travail.

15.18 Une ou un arbitre nommé en vertu de la clause 15.17 doit transmettre par écrit au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au S.P.S.S.S., aux personnes salariées concernées ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la date et l'heure auxquels elle entend procéder à l'audition de l'appel dans les dix (10) jours de sa nomination.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin présenté par l'une ou l'autre des parties.

À défaut par l'une ou l'autre partie d'être présente ou représentée le jour fixé pour l'audition, l'arbitre pourra procéder malgré l'absence d'une des parties.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le S.P.S.S.S. n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, elle ou il peut ordonner à ce dernier de replacer la personne salariée lésée selon les procédures appropriées de replacement prévues à la présente convention, selon le cas qui s'applique.

15.19 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit, elle doit être motivée et elle lie toutes les parties en cause.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte du présent article.

Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés selon les modalités prévues à la clause 48.28.

15.20 Si la personne salariée conteste une décision du S.P.S.S.S. impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité de mise à pied à compter du cinquantième (50e) jour de l'avis du S.P.S.S.S. lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Le comité paritaire ou à défaut d'unanimité, la présidente ou le président, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un replacement qui implique un déménagement. À cette fin, la présidente ou le président du comité paritaire possède

tous les pouvoirs attribués à une ou un arbitre selon les termes de l'article 48 (Arbitrage).

Si la personne salariée a gain de cause, la présidente ou le président du comité paritaire ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la personne salariée, suite à son entrée chez son nouvel employeur ou le remboursement des pertes de revenus qu'elle a subies si elle n'est pas entrée en fonction.

La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 et contestant une décision prise par le S.P.S.S.S. impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 (Frais de déménagement) et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du S.P.S.S.S.

Le déménagement définitif de la personne salariée et, s'il y a lieu, de ses dépendantes ou dépendants ne peut toutefois pas être effectué avant que la décision de la présidente ou du président du comité paritaire ne soit rendue.

15.21 La personne salariée qui tout en contestant une décision du S.P.S.S.S. impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le S.P.S.S.S., n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 (Frais de déménagement) et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

15.22 Dispositions générales

Le ministère de la Santé et des Services sociaux fournit les fonds nécessaires à l'administration et l'application du régime de sécurité d'emploi selon les termes du présent article.

15.23 Aux fins d'application de cet article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des personnes bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs suivants: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.E.R.D.P.Q., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T. et F.Q.C.R.P.D.I. ainsi qu'à cette fin uniquement, les régies régionales de la Santé et des Services sociaux, le Conseil cri de la Santé et de Services sociaux de la Baie James, l'Institut national de santé publique du Québec et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences santé du Montréal métropolitain.

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

16.01 Les dispositions du présent article visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 15 de la convention collective.

16.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouvel établissement de travail de la personne salariée et son ancien est supérieure à cinquante (50) kilomètres. Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouvel établissement et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

Le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

16.04 Le S.P.S.S.S. ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc. ne sont pas remboursés par le S.P.S.S.S.

16.05 Entreposage

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le S.P.S.S.S. paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses personnes dépendantes, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

16.06 Dépenses concomitantes de déplacement

Le S.P.S.S.S. paie une allocation de déplacement de 750,00 $ à toute personne salariée déplacée tenant logement, ou de 200,00 $ à toute autre personne salariée déplacée, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne ou gardien, etc.), à moins que ladite personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

16.07 Compensation pour bail

La personne salariée visée à la clause 16.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le service de placement paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le service de placement dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

16.08 Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du S.P.S.S.S.

16.09 Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

Le S.P.S.S.S. paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de la personne salariée visée à la clause 16.01, les dépenses suivantes:

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputable à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

c) les pénalités pour bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.

16.10 Lorsque la maison de la personne salariée visée à la clause 16.01, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le S.P.S.S.S. ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le S.P.S.S.S. rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

a) les taxes municipales et scolaires;
b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

16.11 Dans le cas où la personne salariée visée à la clause 16.01 choisit de ne pas vendre sa maison résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le S.P.S.S.S. lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le S.P.S.S.S. lui rembourse les frais raisonnables d'annonce et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au S.P.S.S.S.

16.12 Frais de séjour et d'assignation

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le S.P.S.S.S. rembourse la personne salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au S.P.S.S.S. pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

16.13 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du S.P.S.S.S., ou la personne conjointe et les enfants à charge de la personne salariée ne seraient pas relocalisés immédiatement, le S.P.S.S.S. assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

16.14 Le remboursement des frais de déménagement prévus au présent article se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 Type et nombre de congés spéciaux

L'Employeur accorde à la personne salariée:

1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de la conjointe ou du conjoint ou de son enfant;

2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;

3) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents.

Lors des décès mentionnés aux sous-alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un (241) kilomètres et plus du lieu de résidence de la personne salariée.

Aux fins d'application de la présente clause, la définition de conjoint est celle prévue à la clause 1.04.

17.02 Début de l'absence

A) Les jours d'absence mentionnés à la clause 17.01 (1) et (2) sont accordés à compter de la date de l'événement.

B) Le jour d'absence mentionné à la clause 17.01 (3) se prend au plus tard le jour des funérailles.

C) La personne salariée peut choisir d'utiliser un (1) des jours de congé lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus aux alinéas A et B de la présente clause pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue à la clause 17.03.

17.03 Salaire

Ces jours d'absence, dont il est fait mention aux clauses précédentes, sont payés au taux du salaire régulier de la personne salariée. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la personne salariée devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.

17.04 Attestation des événements

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir sa supérieure ou son supérieur immédiat et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, l'expression "journée d'absence" veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

17.05 La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

17.06 Une personne salariée, membre du conseil d'administration de son établissement, peut être libérée, sans perte de salaire régulier, pour participer aux réunions du conseil d'administration. Elle doit formuler une demande à sa supérieure ou son supérieur qui ne peut refuser sans motif valable.

17.07 Congé pour mariage

À l'occasion de son mariage, toute personne salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde.

La personne salariée à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les personnes salariées non détentrices de poste ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

La personne salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

Ce congé pour mariage est accordé à la condition que la personne salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

La date de ce congé est déterminée après entente entre l'Employeur et la personne salariée.

La personne salariée à temps partiel et la personne salariée non détentrice de poste sont considérées disponibles pour une assignation débutant avant la date de départ en congé pour mariage et qui inclut une partie ou la totalité dudit congé et ce, en autant qu'elles aient exprimé une telle disponibilité.

ARTICLE 18

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

18.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

18.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, i, j et k de la clause 18.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

18.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, telle que prévue à l'alinéa a) de la clause 18.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle débute le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa m) de la clause 18.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article et sous réserve de l'article 6 (Retenues syndicales) de la présente convention, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement. La personne salariée a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application de la clause 18.06 pour des avantages sociaux.

18.04 Conditions d'obtention

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes:

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété deux (2) ans de service;

c) faire une demande écrite en précisant:

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
- la durée du congé;
- le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'Employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime;

d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

18.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux clauses 14.15 à 14.22.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

18.06 Modalités d'application

a) **Salaire**

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

Les primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

b) **Régime de retraite**

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon l'alinéa a) de la clause 18.06.

c) **Ancienneté**

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) **Congé annuel**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins du congé annuel.

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) **Congés de maladie**

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés

de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06.

f) **Assurance-salaire**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent:

1o Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.17. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

2o Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Elle peut continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.17.

  Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle peut interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.17, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle doit débuter son congé le jour où cesse son invalidité.

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.17. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

  Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée peut reporter le congé à un moment où elle n'est plus invalide.

3o Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des

dispositions de la clause 21.17. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4o Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 2) de la clause 11.06, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

- Si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne sont pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

- Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5o Nonobstant les 2o et 3o sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.17. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

- Si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins d'application de l'alinéa p).

Aux fins d'application du présent alinéa, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

g) **Congé ou absence sans solde**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire régulier qui lui serait versé si elle ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde de plus d'un (1) an à l'exception de celui prévu à la clause 20.30 équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa m) s'appliquent.

h) **Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause

18.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) **Congé de maternité et d'adoption**

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, l'indemnité est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé pour adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est prolongée d'un maximum de dix (10) semaines. Durant ce congé pour adoption, l'indemnité est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

j) **Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

k) **Perfectionnement**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins de perfectionnement voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son congé.

l) **Mise à pied**

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa m) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le S.P.S.S.S. dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée.

Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été replacée par le S.P.S.S.S. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte

les modalités prévues au contrat ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise de congé.

m) **Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de 7 ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé**

I- Si le congé a été pris, la personne salariée doit rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

II- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée est remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).

III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'Employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le RREGOP, RRE & RRF.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

n) **Bris de contrat pour raison de décès**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent:

Si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne sont pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

o) **Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa m) s'appliquent.

p) **Personne salariée à temps partiel**

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne peut prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

De plus, le salaire qu'elle reçoit durant le congé est établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

Les bénéfices marginaux prévus à la clause 39.02 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06.

q) **Changement de statut**

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé peut se prévaloir de l'un des deux choix suivants:

I- Elle peut mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa m).

II- Elle peut continuer sa participation au régime et est traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer personne salariée à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

r) **Régimes d'assurance collective**

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.15, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 19

CONGÉS SANS SOLDE

SECTION I
CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CEGEP OU UNE UNIVERSITÉ

19.01 Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de personnes salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

SECTION II
CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

19.02 Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

19.03 La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à la clause 13.12 sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait à l'alinéa 2) de la clause 19.09, la personne salariée qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.

19.04 Congé pour reprise d'examen

Une personne salariée qui a échoué un (1) ou plusieurs examen(s) relatif(s) à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s).

SECTION III
CONGÉ SANS SOLDE POUR FONCTION CIVIQUE

19.05 Congé pré-électoral

Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.

Pendant cette période, la personne salariée conserve tous ses droits et privilèges.

Si elle n'est pas élue, la personne salariée reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.

Congé post-électoral

19.06 Si elle est élue, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part.

SECTION IV
CONGÉ SANS SOLDE POUR MOTIFS PERSONNELS

19.07 Après un (1) an de service dans l'établissement, au 30 avril, toute personne salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes, chacune étant d'au moins une (1) semaine.

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute personne salariée, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé extensionné, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée.

Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la personne salariée, il devra en aviser celle-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la personne salariée devra se prévaloir des dispositions à l'alinéa 9) de la clause 19.09.

La personne salariée peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue.

SECTION V
CONGÉ À TEMPS PARTIEL

19.08 Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée à temps complet comptant au moins une (1) année de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée à temps complet ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la personne salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre personne salariée à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées à temps partiel et à la condition que les personnes salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la personne salariée, le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de toute autre modalité.

Un registre est établi afin d'identifier les personnes salariées à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des personnes salariées à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel.

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée à temps complet.

19.08A Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder à une personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

Pour obtenir un tel congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du congé demandé.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le

consentement de l'Employeur et de la personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée à temps complet.

La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite. L'Employeur et le Syndicat peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et contributions.

SECTION VI
MODALITÉS RELATIVES AUX CONGÉS SANS SOLDE

Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au premier (1er) alinéa de la clause 19.07 et aux clauses 19.05, 19.08 et 19.08A.

19.09 1) Retour

La personne salariée doit, dans le cas du congé post-électoral, informer l'Employeur au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis. Dans les autres cas, elle doit, trente (30) jours avant l'expiration du congé, aviser l'Employeur de son retour en service. À défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2) Ancienneté

La personne salariée conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf pour le congé sans solde pour études et pendant la première année du congé sans solde pour enseigner où la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

3) Expérience

La personne salariée conserve uniquement l'expérience acquise au moment du début de son congé, sauf dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CEGEP ou une université; au cas de retour chez l'Employeur, le temps passé à la commission scolaire, au CEGEP ou à l'université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire.

4) Congé annuel

L'Employeur remet à la personne salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

5) Congés de maladie

Les congés de maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont portés au crédit de la personne salariée et ils ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.

Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou à son mandat ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance-salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

6) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la personne salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP.

7) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. Cependant, dans le cas du congé sans solde de plus de quatre (4) semaines prévu à la clause 19.07, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie. À son retour, elle peut être réadmise au plan.

Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.15, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La personne salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

8) Exclusion

Sauf les dispositions de la présente clause, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement. La personne salariée a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement.

9) Modalités de retour

En tout temps, au cours des deux premières années du congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CEGEP ou une université, la personne salariée ne doit pas avoir abandonné son travail pour un autre employeur.

Pendant la durée du congé ou pendant une durée maximale de deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de titulaire au sens de l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire).

Advenant le cas où le poste de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède deux (2) ans, ou trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.15 à 14.22 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

10) Droit de postuler

Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la personne salariée a droit de poser sa candidature à un poste. Si elle l'obtient, elle doit mettre fin à son congé sans solde de façon à être en mesure d'occuper le poste au moment prévu par l'Employeur.

ARTICLE 20

DROITS PARENTAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

20.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.

20.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule personne conjointe, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre personne conjointe est également personne salariée des secteurs public ou parapublic.

20.03 L'Employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.

20.03A Le salaire hebdomadaire de base [(1)], le salaire hebdomadaire de base [(1)] différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestation supplémentaire d'assurance-emploi.

20.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II
CONGÉ DE MATERNITÉ

20.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 20.08, doivent être consécutives.

---

(1) On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée pour une semaine de travail régulièrement majorée à l'exclusion des autres primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 20.10 et 20.13, selon le cas.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

20.06 La salariée qui accouche d'une ou d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

20.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

20.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

20.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'Employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-emploi

20.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service [(1)] et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 20.15:

---

(1) La salariée absente accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) [1] de son salaire hebdomadaire de base [2];

b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 20.14, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse Développement des Ressources Humaines Canada.

De plus, si Développement des Ressources Humaines Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Développement des Ressources Humaines Canada, l'indemnité complémentaire prévue par le premier sous-alinéa du présent alinéa b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

---

(1) 93 %: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

(2) On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée pour une semaine de travail régulièrement majorée à l'exclusion des autres primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

20.11 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 20.08, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

20.12 L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'Employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

L'employeur qui verse le salaire habituel prévu par l'alinéa précédent doit, à la demande de la salariée, lui produire cette lettre.

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

20.13 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois la personne salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi; ou

ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

20.14 Dans les cas prévus par les clauses 20.10 et 20.13:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de congé annuel au cours de laquelle la salariée est rémunérée.

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des Ressources Humaines Canada à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme visé à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. c. R-8.2).

   De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 20.10 et 20.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité au cours desquelles aucune période de congé annuel n'a été autorisée. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire hebdomadaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

   Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 20.21 ne reçoit aucune indemnité de la C.S.S.T. est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

   Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est

applicable.

20.15 L'allocation de congé de maternité [(1)] versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 20.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième sous-alinéa de l'alinéa b) de la clause 20.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

20.16 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 20.17 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de congé annuel;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de congé annuel si celui-ci se situe à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son Employeur de la date du report.

20.17 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire. Cependant, la salariée conserve si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés de maladie prévue à l'article 21 (Régimes d'assurances).

20.18 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'Employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

---

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 360,00 $.

20.19 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 20.35.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

20.20 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou le cas échéant, un poste obtenu durant le congé conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé de maternité, la salariée non détentrice de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

SECTION III
CONGÉS SPÉCIAUX À L'OCCASION DE LA GROSSESSE ET DE L'ALLAITEMENT

Assignation et congé spécial

20.21 La salariée peut demander d'être assignée à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants:

a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

La salariée ainsi assignée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à

son poste régulier. Cette assignation est prioritaire malgré toute autre disposition de la convention collective. Cependant, l'Employeur ne peut mettre fin à un remplacement temporaire ou déplacer une personne salariée pour permettre une telle assignation.

La salariée travaillant sur le quart de jour n'est pas tenue d'accepter un déplacement ou une assignation sur le quart de soir ou de nuit à moins que le certificat médical ne le prescrive.

Si l'assignation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une assignation ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur, verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la C.S.S.T. verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait selon les modalités prévues à la clause 31.05. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la C.S.S.T. ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la C.S.S.T. ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'assigner à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

20.22 La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

20.23 Dans le cas des visites prévues à l'alinéa c) de la clause 20.22, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du salaire régulier jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 20.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 20.20 de la section II. La salariée visée à la clause 20.22 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 20.22, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

SECTION IV
AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

20.24 Le salarié a droit à un (1) congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Congé pour adoption et congé sans solde en vue d'une adoption

20.25 La personne salariée qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de la personne conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que la personne conjointe n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

20.26 La personne salariée qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec solde.

Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

Toutefois, s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la personne conjointe, la personne salariée n'a droit qu'à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

20.27 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 20.25, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

Pour la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, l'indemnité est calculée de la façon prévue à l'alinéa d) de la clause 20.14.

20.28 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la personne conjointe.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la personne conjointe, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un (1) congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de dix (10) semaines, conformément à l'alinéa qui précède.

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus à la présente section.

20.29 Le congé pour adoption prévu à la clause 20.25 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu à la clause 20.28 si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la personne salariée en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue à la clause 20.35.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans solde, la personne salariée bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 20.27, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément à la clause 20.28, et elle rembourse cette indemnité conformément aux dispositions de la clause 31.05.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

20.30 La personne salariée a droit à l'un des congés suivants:

a) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la personne salariée en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité ou du congé pour adoption de dix (10) semaines.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans

solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Une fois au cours de son congé, la personne salariée peut remplacer son congé sans solde par un congé partiel sans solde, ou son congé partiel sans solde par un congé sans solde ou par un congé partiel sans solde différent et ce, pour le solde du congé, après avoir avisé par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et sous réserve des autres modalités prévues à la clause 20.35.

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée peut se prévaloir d'une seconde modification à son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans son avis pour la première (1ère) modification.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste a également droit à ce congé partiel sans solde et à ses modifications. Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2).

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la personne salariée conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés de maladie prévue à l'article 21 (Régimes d'assurances).

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont la personne conjointe ne s'est pas prévalue, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque la personne conjointe de la personne salariée n'est pas une personne salariée des secteurs public et parapublic, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à la clause 20.30 a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confiée. Toutefois, la présente clause ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

20.31 Au cours du congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté sur

la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail. Cependant, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat, la personne salariée qui obtient le poste doit mettre fin à son congé de façon à être en mesure d'occuper le poste au moment prévu par l'Employeur.

20.32 La personne salariée peut prendre sa période de congé annuel reportée immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins de la présente clause, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux congés annuels reportés.

20.33 À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée à temps partiel et celle ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

20.34 Congés pour responsabilités parentales

a) Sur demande faite deux (2) semaines à l'avance, et sur présentation d'une pièce justificative, l'Employeur accorde un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à la personne salariée dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif, est handicapé ou est malade et dont l'état nécessite sa présence.

Au cours du congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Les dispositions prévues au 3e sous-alinéa de l'alinéa a) de la clause 20.30, aux 3e, 4e et 5e alinéas de la clause 20.35 et à la clause 20.37 s'appliquent.

b) La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de la personne conjointe pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la personne salariée et, à défaut ces absences sont sans solde.

Ce congé peut être fractionné en demi-journées si l'Employeur y consent.

Dispositions diverses

20.35 Les congés visés à la clause 20.25, au premier alinéa de la clause 20.28 et à la clause 20.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour.

La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.

20.36 L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

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 pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 20.35.

La personne salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputée en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

20.37 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 solde 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.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde ou son congé partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

20.38 La personne salariée qui prend le congé de paternité ou le congé pour adoption prévu par les clauses 20.24, 20.25 et 20.26 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 20.16 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 20.20 de la section II.

20.39 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas des clauses 20.04, 20.10 et 20.12.

20.40 La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la personne salariée, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son salaire hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales.

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 20.25 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

20.41 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

20.42 S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée en période de probation s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans solde ou partiel sans solde en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans solde ou partiel sans solde.

ARTICLE 21

RÉGIMES D'ASSURANCES

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

21.01 La personne salariée assujettie à la convention bénéficie en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de sa retraite, qu'elle ait ou non terminé sa période de probation:

a) Toute personne salariée détentrice de poste engagée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet: après un (1) mois de service continu.

Toute personne salariée non détentrice de poste engagée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou plus: après trois (3) mois de service continu.

L'Employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour ces personnes salariées.

b) La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet: après trois (3) mois de service continu et l'Employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour une personne salariée à temps complet, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle personne salariée à temps partiel travaillant moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détentrice de poste est exclue des régimes d'assurances prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par le sous-alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

Au 1er janvier de chaque année, une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par le sous-alinéa a) ou b) pour les douze (12) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente.

La période de trente (30) jours ou de trois (3) mois, prévue ci-haut, ne s'applique pas dans les cas suivants:

1) lorsqu'après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la personne salariée revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier suivant son départ;

2) lorsque la personne salariée change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté son Employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime d'assurance-salaire existe chez ce nouvel Employeur.

Dans ces cas, aux fins d'application de la clause 21.17 les dernières semaines d'emploi avant le départ servent de référence pour compléter la période de douze (12) semaines de calendrier.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des stipulations du contrat d'assurances en vigueur:

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2ième alinéa de la présente clause, la nouvelle personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet doit faire une demande pour être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette demande doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.

- Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence.

- La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas accepter ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article, ne peut modifier son choix qu'au 1er janvier de chaque année.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions de la clause 21.15, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

21.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la personne conjointe, l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après:

i) personne conjointe: s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de personne conjointe de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme personne conjointe. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette

personne répond à la définition de personne conjointe prévue à l'article 1.

ii) enfant à charge: s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective;

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle: une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

21.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, d'un don d'organe, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.

21.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'Employeur ou de sa représentante ou son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

21.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

21.06 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

21.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention, sauf pour les personnes salariées invalides à cette date qui demeurent assujetties au régime d'assurance-salaire décrit

dans la dernière convention collective.

Le régime de base d'assurance accident-maladie et les régimes complémentaires d'assurance établis conformément aux dispositions de la dernière convention collective et existant à la date de signature de la présente convention collective sont prolongés jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par de nouveaux régimes établis conformément aux dispositions de la clause 21.08 de la présente convention collective.

21.08 Le comité paritaire prévu à la convention 1996-98 est en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un comité d'assurance de l'A.P.I.Q. L'A.P.I.Q. transmet au comité paritaire un avis l'informant de la composition ainsi que de la date d'entrée en fonction du comité. Le comité paritaire transfère au comité d'assurance de l'A.P.I.Q. ses actifs et ses passifs et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu ci-haut ou au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

L'Employeur participe à la mise en place et à l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et la partie syndicale. La partie patronale reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Le contrat doit prévoir que la partie patronale peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent. Toute modification au contrat est portée à la connaissance de la partie patronale et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit à la partie patronale.

L'Employeur facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant:

a) l'information aux nouvelles personnes salariées;

b) l'inscription des nouvelles personnes salariées;

c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;

d) la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;

e) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;

f) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

g) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à l'établissement de leur décision de prendre leur retraite.

Le contrat d'assurance doit être souscrit auprès d'une compagnie d'assurance ayant son siège social au Québec.

Un maximum de quatre (4) régimes complémentaires peut être institué dans le contrat d'assurance et le coût est entièrement à la charge des participants. L'Employeur effectue la retenue des cotisations requises.

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués sont des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire.

Le délai de carence afférent au régime d'assurance-salaire ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois et la prestation nette d'impôt ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la personne salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le régime des rentes du Québec, la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.

SECTION II
RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

21.09 La personne salariée visée au sous-alinéa a) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 $.

La personne salariée visée au sous-alinéa b) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 $.

L'Employeur défraie la totalité des primes prévues à la présente clause.

21.10 Les personne salariées qui, à la date de la signature de la convention collective de 1972, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'Employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les personnes retraitées qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

a) elles en aient fait la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le premier (1er) décembre 1976;

b) elles en défraient, sur une base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000,00 $ d'assurance du coût de cette assurance, l'Employeur assumant le solde du coût.

SECTION III
RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

21.11 1) Teneur du régime de base

Suivant les modalités du contrat, une assurance couvrant les médicaments vendus, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé.

2) Option possible à l'intérieur du régime de base

Le régime de base peut inclure la totalité ou partie des prestations suivantes:

- transport en ambulance;

- frais hospitaliers et médicaux non remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada;

- achat d'un membre artificiel à la suite d'un accident survenu au cours de la période assurée;

- autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie;

- frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

21.12 La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et de ses personnes à charge: 5,00 $ par mois;

b) dans le cas d'une personne participante assurée seule: 2,00 $ par mois;

c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée.

21.13 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 2,00 $ et 5,00 $ seront diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à la clause 21.08 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

21.14 Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent

cinquième (105e) semaine de l'invalidité d'une personne salariée.

21.15 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

Cependant, une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la R.A.M.Q.

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde excédant quatre (4) semaines peut cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

21.16 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible selon les conditions prévues au contrat.

SECTION IV
ASSURANCE-SALAIRE

21.17 Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire régulier qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

b) À compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire.

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales; cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé annuel ou de congé de maternité n'a été autorisée.

c) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens de la clause 21.03, une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, à sa demande et sur recommandation de sa ou son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées au titre d'emploi qu'elle exerçait avant le début de son invalidité, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Cette réadaptation est possible après entente avec l'Employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes les fonctions reliées à son poste. Durant toute période de réadaptation, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir sur recommandation de la ou du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité. La personne salariée peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de sa ou son médecin traitant.

À la fin d'une période de réadaptation, la personne salariée peut reprendre son poste si elle n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

21.18 La personne salariée invalide continue de participer à son régime de retraite tel que prévu à l'article 22 (Régime de retraite) pour les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité et pour une année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. La personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

Toutefois, elle doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 21.17, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions de son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être

interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) pour une (1) année additionnelle comprise entre le vingt-quatrième (24e) et le trente-sixième (36e) mois d'invalidité s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité a débuté le ou après le 1er janvier 1998.

21.19 Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, de la Loi sur le Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement:

A) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur le régime des rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

B) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 21.17, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net [(1)] et la prestation payable par la S.A.A.Q. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 21.17, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net [(1)] et la prestation payable par la S.A.A.Q.

C) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) La personne salariée reçoit de l'Employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net [(1)] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité.

ii) Dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104ième) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire

---

[(1)] Salaire net: Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au R.R.Q. et au Régime d'assurance-emploi.

prévu à la clause 21.17 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 21.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

iii) Les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'Employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.10 de la présente convention. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre Employeur, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 21.17 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens de la clause 21.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

Pour recevoir les prestations prévues à la clause 21.17 et à la présente clause, une personne salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

21.20 Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

21.21 Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

21.22 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'Employeur, mais subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur.

La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

21.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

21.24 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à la clause 21.22. L'Employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

21.25 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

21.26 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

21.27 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité selon la procédure suivante:

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir à l'arbitre-médecin ou à l'arbitre, selon le cas, et qui sera ou seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.
2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à

cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel de la liste de rappel non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique:

a) les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation de l'arbitre-médecin. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut [1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation de l'arbitre-médecin. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre-médecin, M. Yves Shareck ou la personne qui le remplace en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants:

Physiatrie

Secteur est [2]	Secteur ouest [3]
Brault, Yves	Bazinet, Brigitte
Côté, Isabelle	Duranceau, Jacques
Mathon,Gilles	Duranleau, Denis
Parent, René	Imbault, Sarto
Robitaille, André	Lambert, Richard
	Morand, Marcel

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont Germain Chagnon et Réjean Haineault.

[2] Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

[3] Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Psychiatrie

Secteur est [1]	Secteur ouest [2]
Brochu, Michel	Aubut, Jocelyn
Gauthier, Yvan	Beltrami, Edouard
Jobidon, Denis	Côté, Paul
Leblanc, Gérard	Dragon, Normand
Rochette, Denis	Duguay, Robert
Simard, Normand	Fortin, Hélène
Tremblay, François	Goulet, Jean
Voisine, Claude	Lamarre, Suzanne
	Massac, Charles-Henri
	Proulx, France
	Séguin, Jacques-Yvon
	Turcotte, Jean-Robert

Orthopédie

Secteur est [1]	Secteur ouest [2]	
Beaupré, André	Beaumont, Pierre	Murray, Jacques
Bélanger, Louis René	Bertrand, Pierre	Perron, Odette
Blanchet, Michel	Dionne, Julien	Ranger, Pierre
Bouchard, Henri-Louis	Duquette, Maurice	Renauld, Eric
Gagnon, Normand	Faubert, Gilles	Renaud, Paul E.
Gagnon, Raymond	Fowles, John V.	
Grenier, Réjean	Gagnon, Sylvain	
Lépine, Jean-Marc	Jarzem, Peter	
Lirette, Richard	Jodoin, Alain	
Roy, Jean-François	Labelle, Hubert	
	Laflamme, Georges H.	
	Lamarre, Claude	
	Maurais, Gilles	

[1] Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

[2] Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

b) Pour être désigné, l'arbitre-médecin doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

c) Dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou la représentante ou représentant syndical et l'employeur transmettent à l'arbitre-médecin les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

d) L'arbitre-médecin rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les quarante-cinq (45) jours de la détermination de la spécialité pertinente. La personne salariée est accompagnée et représentée par une personne désignée par le syndicat. L'employeur ne participe pas à cette rencontre.

e) Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

f) L'arbitre-médecin rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). Il doit rendre sa décision au plus tard dans les soixante (60) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

4- Dans le cas où l'invalidité ne relève pas du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 48 s'applique. Cependant, les parties locales ont un délai de cinq (5) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation de l'arbitre. À défaut d'entente dans ce délai, l'employeur a la responsabilité d'aviser M. Yves Shareck ou la personne qui le remplace du dépôt du grief et de transmettre cet avis au syndicat. Dès la réception de l'avis par M. Shareck, ce dernier désigne à tour de rôle un arbitre à même la liste établie par secteur géographique qui suit:

Secteur A[1]	Secteur B [1]	Secteur C [1]
Beaulieu, Francine	Dubé, Jean-Louis	Abramowitz, Marc
Côté, Gabriel M.	Gagnon, Huguette	Bergeron, André
Desnoyers, Gilles	Guertin, Maurice	Boisvert, Marc
Gagnon, Denis	Ladouceur, André	Brault, Serge
Gauvin, Jean	Lavoie, Jean-Marie	Bolduc, Michel
Ménard, Jean-Guy	Morin, Marcel	Clément, Jean-Guy
Morency, Jean M.	Roy, Léonce E.	Corbeil, Gilles
Sexton, Jean	Turcotte, René L.	Corriveau, Alain
Tremblay, Denis		Courtemanche, Louis B.
Truchon, André		Durand, Jean-Yves
		Foisy, Claude H.
		Fortier, Diane
		Frumkin, Harvey
		Gagnon, Jean-Denis
		Gravel, Marc
		Hamelin, François
		Jobin, Carol
		Laberge, Denis
		Larouche, Viateur
		Lavoie, Gilles
		Lussier, Jean-Pierre
		Rousseau, André
		Tousignant, Lyse
		Tremblay, Jean-Pierre

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision de l'arbitre-médecin ou de l'arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance-salaire prévues au présent article.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que l'arbitre-médecin ou l'arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

---

(1) Le secteur A comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

Le secteur B comprend les régions suivantes: Mauricie, Centre du Québec, Estrie et Chaudière-Appalaches.

Le secteur C comprend les régions suivantes: Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Les frais et honoraires de l'arbitre-médecin ou de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

21.28 Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er avril 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus à la clause 21.29;

b) aux fins d'un congé pré-retraite.

La personne salariée qui désire prendre un congé pré-retraite doit aviser par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours avant le début de ce congé. Cet avis doit indiquer la date effective de la prise de la retraite, laquelle est irrévocable.

La date du début du congé pré-retraite est celle qui fait en sorte que la période du congé pré-retraite comprise entre la date effective de la prise de la retraite et la date du début du congé pré-retraite correspond au nombre de jours de congés de maladie au crédit de la personne salariée.

Au départ de la personne salariée en congé pré-retraite, l'Employeur lui verse le nombre de jours de congés annuels accumulés à cette date ainsi que les congés de maladie accumulés en vertu de la clause 21.29.

À compter de la date du début du congé pré-retraite, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance-vie et maladie, au régime de retraite et aux salaires prévues à l'annexe 1 et à l'annexe 2 qui lui sont applicables ainsi que le droit de grief sur les avantages précités;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la loi).

Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur;

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 21.17. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'application de la présente clause, le

salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., au Régime d'assurance-emploi et au Régime de retraite;

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (1/2) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

f) à la fin de chaque année, l'Employeur informe par écrit chaque personne salariée de l'état du solde de congés de maladie accumulés avant la mise en vigueur du régime d'assurance-salaire.

21.29 Toute personne salariée à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'Employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce indépendamment de la période de référence prévue à la clause 36.01.

21.30 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle a droit selon la clause 21.29, reçoit au plus tard le premier (1er) décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au trente (30) novembre de chaque année.

21.31 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ne sont pas interrompues.

21.32 La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie comme prévu à la clause 21.29, reçoit à chaque paie un montant calculé selon les dispositions de la clause 39.02 c).

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste visée aux sous-alinéas a) ou b) de la clause 21.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 21.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurances.

SECTION V
MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

21.33 À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, la personne salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas d'une personne salariée non détentrice de poste, si elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

21.34 La personne salariée visée conserve ce droit de retour durant une période de trois (3) ans à compter du début de sa lésion professionnelle.

Si, au terme de cette période, la personne salariée n'a pas réintégré son poste ou si, durant cette période, elle est devenue incapable de l'occuper de façon définitive, tel poste devient vacant.

21.35 Durant la période prévue à la clause 21.34, à moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, l'Employeur peut assigner temporairement la personne salariée, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, prioritairement aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement. Cette assignation ne peut être faite si elle comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée visée compte tenu de sa lésion; si telle assignation est faite elle doit l'être selon les modalités convenues entre la ou le médecin traitant de la personne salariée et celle ou celui de l'Employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 21.34.

21.36 Durant la période prévue à la clause 21.34, la personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches. L'Employeur transmet au Syndicat le nom de la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale.

21.37 À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, une personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est réputée avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé, si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Sous réserve des dispositions de la clause 15.05 relatives au replacement des personnes salariées, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

21.38 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément à la clause 21.37 est réputée avoir démissionné.

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE

SECTION I
RÉGIMES DE RETRAITE

22.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

SECTION II
PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

22.02 Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

22.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

22.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux dispositions qui suivent:

1) **Période couverte par la présente section et prise de la retraite**

a) Les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période est ci-après appelée "l'entente";

c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

d) toutefois, l'entente peut être prolongée au maximum d'une (1) année, jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex.: grève, lock-out, corrections du service antérieur), la personne

salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;

si, après cette prolongation, la personne salariée n'est pas encore admissible à la retraite, l'entente prend fin sans perte des avantages octroyés en vertu de cette entente et la personne salariée n'est plus couverte par les dispositions de la présente section; dans ce cas, la personne salariée demeure à l'emploi et fournit une prestation de travail correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente et ce, jusqu'à son admissibilité à la retraite ou avant cette date, à son choix.

2) **Durée de l'entente et prestation de travail**

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la personne salariée et l'Employeur et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail;

d) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet.

3) **Droits et avantages**

a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

c) une personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps complet ou à temps partiel qu'il accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée sur la base du pourcentage de la prestation de

travail au moment où débute l'invalidité et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite;

f) conformément à la clause 21.28, les jours de congés maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit.

4) **Cessation de l'entente**

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de la personne salariée avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. L'entente prend également fin lors d'une mutation à moins que la personne salariée et l'Employeur en conviennent autrement ainsi que lors d'une invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire. Dans ces cas, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier. Il en est de même en cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'Employeur.

5) **Supplantation ou mise à pied**

Dans l'éventualité où son poste est aboli, la personne salariée est réputée, aux fins de l'application de la procédure de supplantation, fournir une prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente.

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer comme s'il n'y avait pas eu de mise à pied.

22.05 Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 23

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

23.01 Sauf en cas de faute lourde de la part de la personne salariée, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, l'Employeur transmet à la représentante ou au représentant syndical une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relative à la responsabilité civile des personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

23.02 Si l'Employeur n'est pas couvert par une police d'assurance-responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et s'engage à n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

23.03 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure ou auteur, son titre et le centre d'activités auquel la personne salariée appartient sont indiqués sur ce document.

23.04 Modification d'un document

Nonobstant la clause 23.03, aucune personne salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

23.05 Secret professionnel

Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

ARTICLE 24

PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque la personne salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunette, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

La personne salariée doit faire sa réclamation au plus tard dans les sept (7) jours de l'événement.

ARTICLE 25

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

25.01 Définition de l'expérience pertinente

La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue, établie conformément aux alinéas suivantes:

1) une (1) année d'expérience pertinente implique que la personne salariée a accompli une (1) année de travail auprès d'un (1) ou plusieurs établissement(s) du secteur de la Santé et des Services sociaux du Québec ou au Canada et ce, dans un secteur d'activités identique ou comparable à celui où elle a été embauchée;

2) aux fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propre à la personne salariée concernée;

3) tout litige quant à la valeur de l'expérience acquise hors du Québec ou du Canada, ou quant à son caractère comparable, est soumis à la procédure prévue à l'article 47 (Règlement des griefs).

25.02 Calcul de l'expérience pour la personne salariée absente du travail depuis cinq (5) ans et plus

Toute personne salariée qui a cessé d'occuper un travail requérant les qualifications et la formation professionnelle de la personne salariée, depuis plus de cinq (5) ans et qui a terminé sa période de probation, est classée selon le nombre d'années d'expérience pertinente acquise, mais en aucun cas, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

25.03 Tout litige relatif à l'application de la clause 25.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 47 (Règlement des griefs).

25.04 Une (1) année d'expérience pertinente, telle que définie à la clause 25.01, donne droit à un (1) échelon dans l'échelle de salaire.

25.05 Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

25.06 Expérience des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

L'expérience des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si la personne salariée a droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

25.07 Preuve de l'expérience acquise

La personne salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou non détentrice de poste. Elle doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'Employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauchage à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

25.08 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des employeur(s), aux dates de travail et au genre de travail.

25.09 Attestation d'expérience

Sans préjudice aux droits des autres employeurs, en vertu du présent article, l'Employeur remet à chaque personne salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

25.10 Disposition particulière

Nonobstant les clauses précédentes, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

25.11 Accumulation de l'expérience

Aux fins d'application du présent article, la personne salariée qui bénéficie d'un congé pour études relatives à la discipline dans laquelle elle oeuvre, continue d'accumuler son expérience à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la Santé et des Services sociaux au moment de son départ pour études.

ARTICLE 26

FORMATION POSTSCOLAIRE

26.01 Formation postscolaire

1) Valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits).

   Tout programme d'études postscolaires en inhalothérapie d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu par le ministère de l'Éducation.

2) Valeur de trente (30) unités (crédits)

   Tout programme d'études postscolaires en inhalothérapie d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu par le ministère de l'Éducation.

3) Conditions d'application

   Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux alinéas 1) et 2) de la présente clause, la personne salariée doit travailler dans sa spécialité.

4) Reconnaissance

   La liste des programmes d'études postscolaires et leurs valeurs relatives reconnus le 8 avril 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application du présent article.

26.02 Intégration à la date d'entrée en vigueur de la convention collective

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur informe par écrit la personne salariée et le Syndicat de son titre d'emploi et de sa situation dans l'échelle qui doit se faire selon les modalités exprimées à l'article 25 sur l'expérience antérieure et selon la formation postscolaire s'il y a lieu.

ARTICLE 27

CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

SECTION I
DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES

27.01 La personne salariée couverte par la présente convention est classée dans l'échelle de salaire décrite à l'annexe 1 de la présente convention selon son expérience antérieure, telle que prévue à l'article 25 et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire telle que prévue à l'article 26.

Application des échelles de salaire

27.02 Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.

SECTION II
AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

27.03 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année d'expérience dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Aux fins d'application de la présente section, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle a droit à 20 jours de congé annuel, de 224 jours de travail si elle a droit à 21 jours de congé annuel, de 223 jours de travail si elle a droit à 22 jours de congé annuel, de 222 jours de travail si elle a droit à 23 jours de congé annuel, de 221 jours de travail si elle a droit à 24 jours de congé annuel et de 220 jours de travail si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

Toutefois, en aucun cas, l'application de la présente clause ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 28

RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE

28.01 Les titres d'emploi, libellés et échelles de salaire apparaissent à l'annexe 1.

28.02 Majoration des taux et échelles de salaire

A) **Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 1998 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999 sont ceux apparaissant à l'annexe 1.

L'échelle de salaire des personnes salariées en vigueur le 31 mars 1999 est majorée le 1er avril 1999 telle qu'elle apparaît à la convention collective. La personne salariée est intégrée, au 1er avril 1999, dans son échelle de salaire, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait au 31 mars 1999.

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré, avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000 sont ceux apparaissant à l'annexe 1.

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001 sont ceux apparaissant à l'annexe 1.

D) **Période débutant le 1er janvier 2002**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période débutant le 1er janvier 2002 sont ceux apparaissant à l'annexe 1.

[(1)] En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

E) **Période débutant le 1er avril 2003**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire en vigueur le 31 mars 2003 est majoré [(1)], avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

28.03 Intégration dans les échelles de salaire

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de salaire le 1er janvier 1999 conformément aux dispositions de la convention collective.

28.04 Majoration des primes

A) **Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999**

Les primes en vigueur au 31 décembre 1998 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %.

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

Les primes en vigueur au 31 décembre 1999 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

Les primes en vigueur au 31 décembre 2000 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

D) **Période débutant le 1er janvier 2002**

Les primes en vigueur au 31 décembre 2001 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

E) **Période débutant le 1er avril 2003**

Les primes et suppléments en vigueur au 31 mars 2003 sont majorés, avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

Ces majorations n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage des primes payées sous cette forme.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

---

(1) En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

28.05 Personne salariée hors taux ou hors échelle

La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son titre d'emploi.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er janvier une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

28.06 Forfaitaire[(1)] pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003

1- Pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003, la personne salariée reçoit un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des suppléments, primes et bénéfices en vigueur à cette même date et ce, pour les heures rémunérées[(2)] et les types de suppléments, primes et bénéfices applicables à la personne salariée du 1er avril 2003 au 30 juin 2003.

La personne salariée qui a été embauchée entre le 1er avril 2003 et le 30 juin 2003

---

(1) Aux fins d'application des présentes dispositions, seule la portion du forfaitaire applicable au taux de salaire est cotisable au régime de retraite de la personne salariée.

(2) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des indemnités de mise à pied, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CSST et/ou par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu. Dans le cas où la personne salariée est rémunérée en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

et qui avait quitté un emploi entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, reçoit le montant forfaitaire prévu au présent alinéa à la condition qu'elle démontre à l'employeur qu'elle a renoncé au montant forfaitaire prévu à l'alinéa 2.

2- La personne salariée qui a quitté son emploi entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003 reçoit un montant forfaitaire équivalent à 2% du taux de salaire et du montant des suppléments, primes et bénéfices qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées[(1)] entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003.

28.07 Modalités de paiement

1- La rétroactivité payable pour les majorations prévues à compter du 1er avril 2003 aux taux et échelles de salaire, aux suppléments et aux primes s'applique sur les dispositions pertinentes parmi les suivantes et celles correspondantes des annexes de la convention collective :

a) temps supplémentaire ;

b) taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la C.S.S.T. et/ou par la S.A.A.Q. ainsi que les jours de maladie payables au 1er décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux, les dispositions prévues pour la personne salariée qui occupe plus d'un poste et les dispositions relatives aux personnes salariées hors-taux ou hors-échelle ;

c) supplément du chargé ou de la chargée de l'enseignement clinique ;

d) prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention ;

e) prime de soir ;

f) prime de nuit ;

g) prime de psychiatrie ;

h) prime de soins intensifs ;

---

(1) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des indemnités de mise à pied, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CSST et/ou par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu. Dans le cas où la personne salariée est rémunérée en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

i) prime d'heures brisées ;
j) prime de fin de semaine ;

k) prime de disponibilité ;

l) prime pour les cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques.

2- Le versement du salaire sur la base des échelles majorées à compter du 1er avril 2003 et le versement des primes et suppléments majorés à cette même date débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours suivant le 29 avril 2004.

3- Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4, les montants de la rétroactivité découlant de l'application de l'alinéa 1 et le montant forfaitaire prévu à la clause 28.06 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours suivant le 29 avril 2004.

Cependant, pour recevoir le montant forfaitaire payable en vertu du premier alinéa de la clause 28.06, la personne salariée qui a été embauchée entre le 1er avril 2003 et le 30 juin 2003 et qui avait quitté un emploi entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic doit, dans les quinze (15) jours suivant le 29 avril 2004, démontrer à son employeur qu'elle a renoncé au montant forfaitaire prévu au deuxième alinéa de la clause 28.06.

Ces montants sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

4- La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 2003 et le paiement des sommes prévues à l'alinéa 3 doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa 5. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

5- Dans les trois (3) mois suivant le 29 avril 2004, l'employeur fournit au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 2003 ainsi que leur dernière adresse connue.

6- Les montants payables en vertu de l'alinéa 3 sont réduits de tout montant déjà reçu par la personne salariée entre le 1er janvier 2003 et la date d'application de la présente clause suite au versement d'un montant forfaitaire équivalent à celui visé à la clause 28.06 ou suite à la majoration, au même taux que celui prévu au 1er avril 2003 et pour la même période, d'une échelle de salaire, d'un supplément, d'une prime et de tout autre bénéfice.

ARTICLE 29

PRIMES

Primes de soir et de nuit

29.01 Les primes de soir et de nuit, selon le cas, sont les suivantes:

1- **Personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heure et 8:00 heure**

Cette personne salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas:

A) Prime de soir

La prime de soir est de 4 % du salaire journalier.

B) Prime de nuit

La prime de nuit est de:

- 11 % du salaire journalier pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- 12 % du salaire journalier pour la personne salariée, ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- 14 % du salaire journalier pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire. Le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit:

- 11 % équivaut à 22,6 jours;
- 12 % équivaut à 24 jours;
- 14 % équivaut à 28 jours.

2- **Personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heure et 7:00 heure**

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire pour toute heure travaillée:

A) Entre 19:00 heure et 24:00 heure:

La prime est de 4 % du salaire horaire.

B) Entre 0:01 heure et 7:00 heure:

La prime est de:

- 11 % du salaire horaire pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- 12 % du salaire horaire pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- 14 % du salaire horaire pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

29.02 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

29.03 Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

Prime d'heures brisées

29.04 La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu à la clause 33.03 pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues à la clause 33.04, reçoit une prime journalière d'heures brisées de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	**Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)**	**Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)**	**Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)**	**Taux 2002-01-01 ($)**
2,89	2,93	3,00	3,08	3,16

29.05 Conversion en temps chômé

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues au présent article.

ARTICLE 30

COMITÉ PROVINCIAL DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS

30.01 Si, au cours de la durée de la présente convention collective un emploi nouveau est créé ou un emploi actuellement existant n'est pas prévu dans la présente nomenclature des emplois, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire via le Comité provincial de négociation des emplois non prévus.

30.02 Ce comité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) représentantes ou représentants désignés par l'A.P.I.Q., et de deux (2) représentantes ou représentants désignés par la partie patronale. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit à l'autre partie en indiquant l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

30.03 S'il n'y a pas eu d'entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la première réunion au cours de laquelle la demande de création d'un emploi a été négociée, l'une ou l'autre des parties au Comité provincial de négociation des emplois non prévus peut demander que la demande soit entendue en arbitrage en se soumettant aux dispositions prévues par la procédure régulière.

Si l'une ou l'autre des parties ne s'est pas présentée à une rencontre de négociation après avoir dûment été avisée par écrit selon les modalités prévues à la clause 30.02, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours débute à compter de la réception de l'avis.

La demande d'arbitrage doit être envoyée par écrit à l'autre partie au comité en précisant les points sur lesquels il y a mésentente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au Syndicat et à l'établissement visés.

Les deux (2) parties s'entendent sur le choix d'une ou un arbitre. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celle-ci ou celui-ci est nommé par la ou le ministre délégué du Travail.

30.04 Le mandat de l'arbitre est limité à établir, s'il y a lieu, le titre, le libellé et l'échelle de salaire de l'emploi.

30.05 Plusieurs griefs sur un emploi non prévu peuvent être réunis dans une même demande devant l'arbitre pourvu que les griefs ne soient pas incompatibles ni contradictoires et qu'ils tendent à une sentence arbitrale de même nature.

30.06 Le réajustement des gains de la personne salariée ou du salarié reclassifié en vertu des dispositions prévues aux clauses 30.01 à 30.05 inclusivement est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi.

ARTICLE 31

MODALITÉS RELATIVES AU VERSEMENT DES SALAIRES

31.01 Chèque de paie

Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit:

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de la personne salariée;
- le numéro d'employé;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre des congés de maladie accumulés, là où c'est techniquement possible;
- l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et dans la mesure où les parties en conviennent au niveau local.

L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de congé annuel, de congés de maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité", de protection du revenu (s'il y a lieu).

31.02 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

À la période de paie suivant le départ de la personne salariée, ou au plus tard à l'autre période de paie qui suit, l'Employeur lui remet ou lui expédie un chèque représentant les montants dus à la personne salariée.

31.03 Les personnes salariées sont payées aux périodes établies antérieurement par l'Employeur. Cependant, les parties peuvent s'entendre au niveau local sur la distribution de la paie. Lorsque l'Employeur modifie le régime de paie en ce qui a trait au calendrier de versement de la paie, il doit consulter la représentante ou le représentant syndical pour discuter des modalités de transition. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

31.04 Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant un montant dû, égal ou supérieur à vingt dollars (20,00 $), l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours qui suivent la date du versement en cause en remettant à la personne salariée l'argent dû.

Si cette erreur est d'un montant inférieur à vingt dollars (20,00 $), elle est corrigée au versement suivant.

31.05 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son Employeur, la récupération de telle somme par l'Employeur se fait selon le mode convenu entre l'Employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants:

1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:

    a) cent vingt dollars (120,00 $) par semaine, plus vingt dollars (20,00 $) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une personne salariée qui pourvoit aux besoins de son conjoint ou sa conjointe, ou si elle a charge d'enfant ou si elle est la principale soutien d'une parente ou un parent;

    b) quatre-vingts dollars (80,00 $) par semaine dans les autres cas.

2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu au sous-alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

31.06 Fonds de solidarité

À la demande de la personne salariée, l'Employeur procède à une retenue sur la paie aux fins de contributions au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) à la condition qu'au moins vingt-cinq (25) personnes salariées de l'unité de négociation en fassent la demande. Dans l'éventualité où cette condition n'est pas satisfaite, une telle retenue est possible si 5 % des personnes salariées de l'unité de négociation font cette demande.

ARTICLE 32

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

32.01 Énoncé de principe et définition

Aux fins de la présente convention, l'expression "Développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel la personne salariée acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Il doit tendre à optimiser la réponse aux besoins des bénéficiaires.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement.

32.02 Formation en cours d'emploi: définition et mode de fonctionnement

La formation en cours d'emploi est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité des personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

La formation en cours d'emploi peut notamment permettre à la personne salariée de s'adapter à l'utilisation des nouvelles machineries, équipements ou appareils modifiant l'exercice de ses tâches.

L'Employeur organise, à partir de ses propres ressources locales, des activités visant à familiariser la personne salariée avec son nouveau milieu de travail et à l'y intégrer, ainsi que des activités visant à mettre à jour et à maintenir chez la personne salariée les connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice des tâches confiées.

Les activités de formation en cours d'emploi sont sous la responsabilité de l'Employeur; il appartient à ce dernier d'en déterminer les destinataires, le contenu, la durée, le lieu et les conditions d'exercice.

La personne salariée désignée par l'Employeur pour une activité de formation en cours d'emploi bénéficie des conditions suivantes:

a) elle est libérée de son travail sans perte de salaire régulier pendant le temps nécessaire pour participer aux activités de formation en cours d'emploi; cependant en aucun cas, elle ne reçoit, au cours d'une (1) semaine, un montant supérieur à son salaire régulier hebdomadaire;

b) si une telle activité a lieu en dehors des heures régulières de travail de la personne salariée, l'Employeur lui remet en temps, heure pour heure, l'équivalent des heures consacrées aux activités de formation en cours d'emploi dans les six (6) semaines

qui suivent la fin de cette activité, à défaut de quoi ces heures lui sont payées à taux simple;

c) les dépenses de séjour et de déplacement exigées par l'Employeur et nécessaires pour participer aux activités de formation en cours d'emploi sont acquittées par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives;

d) l'Employeur et le Syndicat conviennent qu'un réaménagement d'horaires pourra être effectué de façon à permettre aux personnes salariées affectées aux horaires de soir ou de nuit d'accéder à la formation en cours d'emploi;

e) l'Employeur met à la disposition des personnes salariées les volumes et les revues nécessaires pour assurer et augmenter la qualité des services aux bénéficiaires.

32.03 Perfectionnement: énoncé de principe et définition

Les parties conviennent d'encourager le perfectionnement chez les personnes salariées visées par les présentes. Le perfectionnement s'effectue en fonction des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le perfectionnement est l'activité ou le programme d'activités permettant à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

À titre exceptionnel, en vertu des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux en matière de développement des services, le perfectionnement peut servir au recyclage de personnes salariées. Par recyclage, les parties entendent le processus permettant à la personne salariée d'accéder à un autre titre d'emploi, suite à une formation appropriée sur les plans théorique et pratique et qui comporte une reconnaissance officielle d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.

32.04 Perfectionnement: modalités de réalisation

Les activités de perfectionnement peuvent s'effectuer selon l'une ou l'autre des modalités suivantes:

Type “A”: Activités de perfectionnement visant la participation d’un groupe de personnes salariées à des sessions intensives de courte durée organisées par le Comité de perfectionnement à partir des besoins identifiés. Ces sessions sont offertes généralement par une institution reconnue par le ministère de l’Éducation du Québec.

Type “B”: Activités de perfectionnement répondant à un besoin d’un établissement visant la participation d’une personne salariée prise individuellement à un programme de formation déjà établi et offert par une institution reconnue par le ministère de l’Éducation du Québec, et ce pour une durée maximale

de deux (2) sessions académiques d'études à temps plein.

Type "C": Activités de perfectionnement dont l'organisation est sous la responsabilité d'un établissement, visant la participation d'un groupe de personnes salariées d'un établissement ou d'un groupe d'établissements d'une même localité ou d'une même région, à des sessions de courte durée, spécialement conçues en fonction des besoins identifiés par l'établissement ou le groupe d'établissements.

32.05 Structure de fonctionnement aux fins de perfectionnement

Aux fins de perfectionnement, les parties conviennent de constituer dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur des présentes, un Comité de perfectionnement, ci-après appelé "Comité" en désignant leurs représentantes ou représentants officiels et en communiquant le nom de ces dernières ou derniers à la présidente ou au président du Comité.

32.06 Composition du Comité

Le Comité, outre la présidente ou le président qui en est membre d'office, est composé de six (6) membres désignés comme suit:

1. d'une part, trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'Association professionnelle des inhalothérapeutes du Québec (A.P.I.Q.);

2. d'autre part, trois (3) représentantes ou représentants de la partie patronale.

Les membres du Comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés comme représentants par les organismes qui les ont désignés.

La présidente ou le président du Comité est nommé conjointement par les parties aux présentes.

Pour la durée des présentes, les parties conviennent de confier la présidence du Comité à M. Jocelyn Benoît.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties s'entendent dans les trente (30) jours pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant.

S'il y a mésentente sur le choix de la présidente ou du président, celle-ci ou celui-ci est nommé d'office par la ou le ministre de la Santé et des Services sociaux.

32.07 Fonctionnement du Comité

A) Processus de décision

Toute décision du Comité doit être prise à l'unanimité. À cette fin, il n'y a que deux (2)

votes; les représentantes ou représentants de la partie patronale disposent d'un vote et les représentantes ou représentants de la partie syndicale disposent d'un vote.

À défaut d'unanimité ou en cas d'abstention des représentantes ou représentants de l'une des parties, le Comité fait appel à la présidente ou au président qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la représentation de l'argumentation par les parties. En aucun cas, la présidente ou le président ne peut se faire l'arbitre des questions qui ne sont pas du ressort du Comité, ni l'interprète de la convention collective.

B) Présidente ou président d'assemblée

En cas d'absence de la présidente ou du président, la ou le secrétaire agit à titre de présidente ou président d'assemblée et ce, pour la durée de la réunion.

Il est toutefois entendu que cette "présidente d'assemblée" ou ce "président d'assemblée" ne peut en aucune façon, en cas de non-unanimité d'opinion au sein du Comité, assumer les privilèges de la présidente ou du président pour trancher quelque litige que ce soit.

32.08 Mandat du Comité

Le mandat du Comité est de:

1) recueillir les besoins de perfectionnement des établissements;

2) à partir des besoins formulés et des priorités retenues, élaborer un plan de perfectionnement;

3) organiser les activités de perfectionnement de type “A” selon les besoins identifiés et autoriser les activités de type “B” et “C”;

7) faire connaître aux établissements les activités ayant fait l’objet de son approbation ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer;

8) jouir de tous les pouvoirs nécessaires à la prolongation et à la continuation de ses activités en vue de compléter et d’épuiser, le cas échéant, le présent mandat et ce, jusqu’à la date d’entrée en vigueur d’une nouvelle convention collective, tout en respectant les limites des ressources financières déterminées pour la durée des présentes.

32.09 Rôle de la présidente ou du président

A) Lorsque sa présence est requise par les parties, elle ou il préside les réunions.

B) Elle ou il dénoue les impasses selon les dispositions prévues à l'alinéa A) de la clause 32.07.

32.10 Rôle de la ou du secrétaire

Aux fins de soutien aux travaux du Comité de perfectionnement, la partie patronale met à la disposition des parties un service de secrétariat. À cette fin, une ou un secrétaire est nommé par la partie patronale après consultation auprès de la partie syndicale.

a) à la demande d'au moins deux (2) membres du Comité, convoquer les réunions du Comité;

b) assister aux réunions et rédiger les procès-verbaux;

c) assurer le suivi des réunions et mettre en application les décisions du Comité;

d) transmettre aux établissements l'information pertinente, colliger l'information en provenance de ces établissements et la soumettre au Comité.

32.11 Rôle de l'établissement

La direction de l'établissement doit:

a) à titre consultatif, soumettre au Comité de relations professionnelles une liste préliminaire des besoins en perfectionnement;

b) faire parvenir au Comité un rapport définitif sur ses besoins en perfectionnement en y joignant copie des commentaires formulés par la partie syndicale du Comité de relations professionnelles;

c) déterminer avec le Comité de relations professionnelles les critères de sélection pour le choix des personnes candidates admissibles aux activités de perfectionnement;

d) actualiser les activités de perfectionnement approuvées par le Comité en fonction des budgets octroyés;

e) permettre aux personnes salariées de soumettre leur candidature en affichant, aux endroits habituels, tous les renseignements utiles sur l'organisation de ces activités;

f) procéder à la sélection des candidatures et au choix de personnes participantes aux activités de perfectionnement;

g) informer le Comité, dans les meilleurs délais, de toute somme octroyée qu'elle ne peut utiliser ou de toute activité de perfectionnement qu'elle ne peut réaliser;

h) à la demande du Comité, faire l'évaluation des activités ou programmes de perfectionnement dont son personnel a bénéficié.

32.12 Ressources maxima disponibles aux fins de perfectionnement

Pour la durée des présentes, le montant maximum susceptible d'être utilisé pour le remboursement des salaires, bourses, primes, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour, aux fins de perfectionnement, à l'intention des personnes salariées travaillant pour des Employeurs représentés par l'A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q. et l'A.H.Q. et visées par les accréditations détenues par l'Association professionnelle des inhalothérapeutes du Québec (A.P.I.Q.) est de 432 224 $.

Pour la période du 1er juillet 2002 au 30 juin 2003, un montant maximum de 110 217,00$ est ajouté aux fins de perfectionnement et ce, selon les mêmes modalités.

Les sommes non utilisées et prévues pour l'application de la dernière convention collective en matière de perfectionnement deviennent automatiquement périmées à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

32.13 Conditions d'admissibilité au perfectionnement

Les activités de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.

32.14 Bénéfices et avantages sociaux associés au perfectionnement

A) Bénéfices et avantages associés au perfectionnement de type "A" et "C"

La personne salariée qui participe à une session de perfectionnement de courte durée prévue selon les modalités de type "A" et "C" est réputée être au travail pour la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi. Elle bénéficie d'une libération avec solde selon la nature et la durée du perfectionnement autorisé.

La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, pour la participation à des sessions dispensées à plus de quarante (40) kilomètres de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres, l'Employeur et la représentante ou le représentant local du Syndicat pourront apprécier toute situation particulière.

B) Bénéfices et avantages associés au perfectionnement de type "B"

Pour la participation à un programme de formation déjà établi et offert par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec, selon la modalité de type "B", la personne salariée choisie reçoit une bourse dont le montant pourra être de 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % du salaire régulier qu'elle aurait reçu si elle avait été au travail, à l'exclusion de toute prime d'inconvénient.

Pour chaque mois d'études à temps complet, la personne salariée a droit au même nombre de jours de congé annuel auquel elle aurait eu droit si elle avait été au travail. Elle reçoit pour ce congé annuel une rémunération équivalente à celle qu'elle

recevrait si elle était au travail.

En plus du congé annuel payé, la personne salariée en congé de perfectionnement n'a droit qu'aux bénéfices monétaires suivants: la contribution de l'Employeur au plan d'assurance collective (vie-maladie), au régime de retraite en vigueur, au régime de rentes du Québec, au régime d'assurance-maladie du Québec, à l'assurance-emploi ainsi qu'aux dispositions relatives à l'assurance-salaire.

32.15 Obligations de la personne salariée liées au perfectionnement

A) Pour la participation au perfectionnement de type "A" ou "C"

La personne salariée ayant participé à des activités de perfectionnement de type "A" ou "C" n'est pas assujettie aux obligations associées au perfectionnement de type "B", ci-après indiquées, sauf si elle a participé à des sessions pour une durée totale équivalente à huit (8) semaines (2 mois) ou plus au cours de la même année; dans ce dernier cas, les obligations associées au perfectionnement de type "B" s'appliquent.

B) Pour la participation au perfectionnement de type "B"

La personne salariée qui bénéficie d'un congé aux fins d'études selon la modalité de perfectionnement de type "B", doit demeurer au service de son Employeur durant trois (3) mois pour chaque mois de formation dont elle a bénéficié et durant lequel elle a été rémunérée à 100 % du salaire régulier et ce, dès son retour.

Si la personne salariée a choisi d'être rémunérée à 75 %, 50 % ou 25 % de son salaire régulier, son obligation telle qu'établie à l'alinéa précédent est proportionnelle au pourcentage de la bourse.

La personne salariée doit s'engager par contrat à rembourser le montant net effectivement perçu de son établissement, à titre de congé d'études, au prorata du nombre de mois de service non complété par rapport au nombre de mois à remettre en vertu de la présente clause.

La personne salariée ou sa succession n'est tenue à aucun remboursement en cas d'invalidité permanente ou de décès.

La personne salariée n'est pas tenue de remplir chez son Employeur l'obligation de demeurer à l'emploi de l'établissement par l'intermédiaire duquel elle a reçu une bourse d'études, lorsqu'elle doit quitter son service pour des raisons qui, de l'avis du Comité, sont valables et hors de son contrôle. Elle doit cependant retourner à l'emploi d'un établissement subventionné par le ministère de la Santé et des Services sociaux dans le délai prescrit par le Comité.

En cas d'échec faisant suite à la participation à un programme de perfectionnement, la personne salariée est tenue de se conformer aux obligations précédemment indiquées.

32.16 Divers en rapport avec le perfectionnement

Tout litige, relatif au choix de la ou des personnes candidates ayant été effectué au niveau local par la direction d'un établissement, doit être référé dans les dix (10) jours du choix de la ou des personnes candidates, au Comité qui rend une décision finale et sans appel.

32.17 Honoraires de la présidente ou du président et frais de secrétariat

Les honoraires de la présidente ou du président du Comité et les frais de secrétariat sont assumés par la partie patronale.

32.18 Les représentantes ou représentants désignés comme membres du Comité par l'Association professionnelle des inhalothérapeutes du Québec (A.P.I.Q.) seront libérés sans perte de rémunération pour assister aux réunions du Comité, à la condition de faire parvenir un avis écrit à cet effet à leur Employeur respectif et ce, au moins dix (10) jours avant la date effective de libération. Dans le cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

ARTICLE 33

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

SECTION I
NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN

33.01 Semaine régulière

Le nombre d'heures de travail par semaine pour chacun des titres d'emploi est celui prévu à la convention collective réparti également en cinq (5) jours de travail.

33.02 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 00:01 heure, le dimanche, à 24:00 heure, le samedi.

SECTION II
REPAS ET PÉRIODE DE REPOS

33.03 Période de repas

La période allouée pour les repas ne doit être ni inférieure à une demi-heure (1/2) ni supérieure à une (1) heure. La longueur effective de cette période est déterminée par arrangement local.

La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'établissement.

33.04 Période de repos

La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Cependant, le moment de la prise effective de ces périodes de repos doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat.

SECTION III
CONGÉ HEBDOMADAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL

33.05 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine, à moins d'impossibilité absolue dont la preuve incombe à l'Employeur. Cependant, après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.

33.06 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail tel qu'établi, suivant entente avec leur supérieure ou supérieur immédiat. Le taux de travail en temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

33.07 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur doit organiser sa répartition du travail de façon telle que les personnes salariées soient en congé à tour de rôle. Il accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités et de la disponibilité du personnel.

L'Employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive. Cette obligation ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'Employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer la fin de semaine sur deux. Dans ces circonstances, il doit assurer, à chaque personne salariée, un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la personne salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives.

33.08 Durée de la fin de semaine

Aux fins du présent article, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

33.09 Affichage des cédules

La cédule des heures de travail et des congés est affichée au moins deux (2) semaines à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines. La cédule est déterminée par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

L'Employeur doit mentionner, dans la cédule de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail des personnes salariées. Il ne peut changer lesdites heures sans motif valable et sans donner un avis d'une (1) semaine.

33.10 Réaménagement de l'horaire

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une personne salariée de choisir ses heures d'entrée et de départ (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.

SECTION IV
ROULEMENT DES PÉRIODES

33.11 1) Lorsque les personnes salariées sont assujetties au système de roulement des périodes de travail, les horaires et les cédules de travail doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités ainsi que du perfectionnement professionnel des personnes salariées.

2) S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les personnes salariées.

3) Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les personnes salariées. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas assujettie au système de roulement et elle peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.

4) L'Employeur prendra toutes les mesures appropriées pour permettre à la personne salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la personne salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est établi par arrangement local.

5) Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des personnes salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.

6) Les personnes salariées stables de soir ou de nuit peuvent être assignées sur le quart de travail de jour pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année, dans le but de fournir à ces personnes salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques. Une telle assignation peut également être faite à la demande de l'Employeur.

7) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.

SECTION V
MODALITÉS DIVERSES

33.12 Intervalle minimum

À l'occasion d'un changement de quart de travail (quart de jour, de soir ou de nuit), il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin du travail régulier sur un quart et la reprise du travail sur un autre quart à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures travaillées à l'intérieur du seize (16) heures.

33.13 Contrôle du temps

La personne salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.

33.14 Particularité

En cas de retard d'une personne salariée, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.

ARTICLE 34

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

34.01 Définition

Tout temps travaillé en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la supérieure ou du supérieur immédiat ou de sa remplaçante ou son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre sa supérieure ou son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à sa supérieure ou son supérieur immédiat ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les quarante-huit (48) heures.

34.02 Répartition équitable

Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir à la personne salariée disponible et le répartir équitablement, autant que possible, entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la personne salariée sur place.

34.03 Mode de rémunération

La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

1) les heures de travail supplémentaire sont remises en temps simple dans le mois qui suit;

2) à défaut, ce temps est rémunéré de la façon suivante:

   a) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;

   b) au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

Les dispositions 1) ne s'appliquent pas aux personnes salariées travaillant à l'urgence et dans les cliniques externes.

34.04 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail alors que la personne salariée a quitté l'établissement et qu'elle n'est pas en service de garde, elle reçoit pour chaque rappel:

1) une indemnité de transport équivalant à une (1) heure au taux simple;
2) une rémunération minimale de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire.

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la personne salariée doit rentrer au travail n'est pas un rappel au travail.

34.05 Disposition spéciale

Dans le cas des personnes salariées soumises à l'horaire flexible, dépendant de la base de calcul (une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines), tout travail fait en plus de la semaine, des deux (2) semaines ou des quatre (4) semaines est considéré comme du temps supplémentaire et ce, s'il est effectué avec l'approbation de la supérieure ou du supérieur immédiat.

ARTICLE 35

SERVICE DE GARDE

35.01 Prime

La personne salariée assujettie au service de garde après sa journée ou sa semaine régulière de travail, reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de garde, une prime équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple.

Si elle fait moins de huit (8) heures, elle est payée au prorata des heures de garde requises.

Si elle est rappelée au travail pendant son service de garde, elle est rémunérée selon la clause 35.05.

35.02 Disponibilité à tour de rôle

Si les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en service de garde, les personnes salariées s'y soumettent à tour de rôle, à moins que les parties en aient convenu autrement, par arrangement local.

Lors de la préparation de la cédule de garde, l'Employeur tient compte des préférences exprimées par les personnes salariées quant à leur volonté de participer audit service de garde. Cependant, advenant le cas où en raison de l'absence ou de l'insuffisance de personnel qualifié, le fonctionnement efficace du système de garde est mis en cause, il y a obligation pour toutes les personnes salariées de se soumettre au système de garde et ce, à tour de rôle.

35.03 Disponibilité à domicile

La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celle-ci doit à la demande de l'Employeur demeurer à l'établissement.

35.04 Disponibilité à l'établissement

L'établissement met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition de la personne salariée qui est en disponibilité à l'établissement.

35.05 Rappel de l'extérieur

Advenant un rappel au travail alors qu'elle est en disponibilité, la personne salariée reçoit

en plus de sa prime de disponibilité, pour chaque rappel:

1) une rémunération minimale de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire;
2) une indemnité de transport équivalant à une (1) heure à taux simple.

35.06 Rappel de l'intérieur

Advenant un rappel au travail alors que la personne salariée est en disponibilité à l'établissement, cette personne salariée a droit à la rémunération prévue à la clause précédente, moins l'indemnité de transport.

35.07 La prime pour disponibilité prévue à la cause 35.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 35.05 et 35.06 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la personne salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la personne salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

35.08 Télé-avertisseur

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un télé-avertisseur aux conditions suivantes:

a) qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;

b) qu'un tel système puisse fonctionner adéquatement dans la région où est situé l'établissement;

c) que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

35.09 Fin du rappel

Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la personne salariée a obtenu l'autorisation de la ou du responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée à moins que les besoins ne justifient la présence de la personne salariée.

ARTICLE 36

CONGÉ ANNUEL

36.01 La période de référence donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1er mai de chaque année.

36.02 Personne salariée ayant moins d'un (1) an de service

Toute personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1-2/3) de congé annuel par mois de service.

Cette personne salariée qui au 30 avril a moins d'un (1) an de service peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

36.03 Personne salariée ayant un (1) an et plus de service

Toute personne salariée qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel.

Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum de congé annuel suivant:

17 et 18 ans de service au 30 avril:	21 jours ouvrables
19 et 20 ans de service au 30 avril:	22 jours ouvrables
21 et 22 ans de service au 30 avril:	23 jours ouvrables
23 et 24 ans de service au 30 avril:	24 jours ouvrables

La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel.

36.04 Disposition spéciale

La personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des clauses précédentes du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.

36.05 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. L'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congés annuels.

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité, exprimée conformément aux dispositions de la clause 13.11.

36.05A À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties locales se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'Employeur prolonge la période normale de congés annuels qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre.

36.06 Affichage de liste

L'Employeur affiche avant le 1er mars et le 1er septembre une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Une copie de la liste est remise à la représentante ou au représentant local.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues au présent paragraphe.

36.07 Inscription

Les personnes salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 15 septembre. Cependant, les personnes salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les personnes salariées travaillant dans un même centre d'activités.

36.08 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1er avril et le 1er octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues à l'alinéa précédent.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux clauses 36.09 et 36.11, ou dans le cas de la personne salariée qui obtient un transfert, une promotion ou

une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la personne salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la personne salariée qu'elle remplace.

Lorsque la personne salariée qu'elle remplace a déjà pris son congé annuel, ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la personne salariée mutée s'entend avec l'Employeur quant à la date de son congé annuel.

Dans le cas d'une supplantation, la personne salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel que cédulé selon le premier alinéa de la clause 36.08.

36.09 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, deux (2) personnes salariées d'un même centre d'activités peuvent échanger leur date de congé annuel après entente avec la supérieure ou le supérieur immédiat.

36.10 Prise du congé

La personne salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de congé annuel à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes soit la période normale de congés annuels et la période située en dehors de celle-ci.

Cependant, la personne salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de vacances de façon discontinue, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congés annuels.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des moyens pour octroyer aux personnes salariées des fins de semaine de congé complètes au début et à la fin de leur congé annuel.

36.11 Report du congé annuel

Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenu avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

36.12 Congé annuel pour les personnes conjointes

Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent

prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

36.13 Indemnité

La personne salariée qui a moins d'un (1) an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12) de vingt (20) jours de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

La personne salariée ayant au moins un (1) an de service au 30 avril reçoit une rémunération équivalente à vingt (20), vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jour de travail, selon le cas.

En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée reçoit une indemnité de congé annuel équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle a droit, en fonction de ses années de service au 30 avril, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de congé annuel au moment de son départ.

La personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était normalement au travail.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui devient une personne salariée à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps où elle a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 39.02 pour la période de temps où elle a travaillé à temps partiel.

L'indemnité du congé annuel est remise à la personne salariée en même temps que la paie qui précède son départ en congé annuel.

36.14 Indemnité au départ

Lorsque la personne salariée quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de congé annuel accumulé jusqu'à son départ selon les modalités déterminées à la clause 36.13.

36.15 Disposition spéciale

La personne salariée dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire régulier de quatre (4) semaines de paie, en raison de son statut, a le droit de compléter une période d'absence sans solde de quatre (4) semaines pour tenir lieu de congé annuel.

ARTICLE 37

CONGÉS FÉRIÉS

37.01 Nombre et liste de congés fériés

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés et payés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, qu'un nombre déterminé de congés fériés sont mobiles.

Le point de départ pour la reconnaissance de ces congés fériés est le 1er juillet.

Sous réserve des congés institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental, la liste de ces congés est déterminée, par arrangement local, au plus tard dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention. À défaut d'entente dans ce délai, le tout est référé à une ou un arbitre suivant la procédure prévue à la convention.

Jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait avant l'entrée en vigueur de la convention.

37.02 Répartition équitable

L'Employeur doit répartir équitablement entre les personnes salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés.

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jour de congés fériés, toutes les personnes salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler.

37.03 Remise du congé férié

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine.

Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu, la personne salariée, en plus de son salaire régulier pour son jour de travail, reçoit l'équivalent d'un jour de travail à taux double.

La personne salariée a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

37.04 Congé férié durant une absence

Si la personne salariée est en congé de maladie la journée où un congé férié ou compensatoire est cédulé, alors qu'elle devrait être rémunérée à même sa réserve de congés de maladie, l'Employeur la paie comme étant en congé férié sans débiter sa réserve de congés de maladie.

Si, par contre, alors qu'elle est en congé de maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 37.08.

Ces dispositions ne s'appliquent cependant que pour une absence-maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et ne s'appliquent pas durant une absence causée par un accident du travail.

Si un (1) ou des congé(s) férié(s) tombe(nt) durant le congé annuel de la personne salariée, cette ou ces journée(s) lui est (sont) payée(s) comme si elle était en congé férié et son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période.

Si la personne salariée est en congé hebdomadaire le jour du congé férié, l'Employeur lui remet ce congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé.

37.05 Calcul du temps supplémentaire

À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la personne salariée prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

37.06 Échange de congé férié

Après affichage d'une cédule de travail et de congés, il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à la cédule. L'autorisation de la supérieure ou du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Et, dans ce cas, le taux du temps supplémentaire ne s'applique pas si la personne salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

37.07 Conditions pour bénéficier du congé férié

Pour bénéficier du congé férié et payé, la personne salariée doit être au travail le jour

ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que:

a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé;

b) la personne salariée ne soit en congé annuel à ce moment;

c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave.

37.08 Salaire

En congé férié comme en congé compensatoire, la personne salariée reçoit son salaire régulier comme si elle était au travail.

ARTICLE 38

ALLOCATIONS DIVERSES

SECTION I
ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT ET ASSURANCE AFFAIRES

38.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.

A. **Calcul des déplacements**

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée.

Le port d'attache est le lieu où la personne salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon l'un ou l'autre ou les deux (2) critères suivants:

1) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;

2) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

Malgré ce qui précède, lorsque la personne salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache et ce, autant à l'aller qu'au retour.

L'Employeur détermine si la personne salariée doit ou non passer par son port d'attache.

B. **Frais d'automobile**

Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes:

Lorsqu'une personne salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

- pour les premiers 8,000 km au cours

d'une année financière.....0,34 $/km

- pour tout kilométrage entre 8,001 et 18,000 km au cours d'une année financière.....0,245$/km

- pour tout kilométrage entre 18,001 et 26,000 km au cours d'une année financière.....0,185 $/km

- pour tout kilométrage excédentaire de 26,000 km au cours d'une année financière.....0,17 $/km

Un montant de 0,085 $/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

La personne salariée, requise par écrit par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $/km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres payable à la fin de l'année.

Pour la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, cette compensation s'applique au prorata des heures travaillées.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) alinéas précédents.

C. **Assurance affaires**

Une personne salariée requise d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'Employeur peut être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

a) une fois par année financière, la personne salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1,600 km pendant l'année financière en cours et à la condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

b) à la fin d'une année financière, la personne salariée qui n'a pas parcouru au moins 1,600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 $ pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à la condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année

financière.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagères ou passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance affaires.

38.02 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés.

38.03 Repas

Si au cours de ses déplacements la personne salariée ne peut pour prendre son repas se rendre à l'établissement ou à son domicile dans un délai raisonnable, elle peut prendre son repas à l'extérieur et a droit à l'indemnité suivante:

Déjeuner: 9,00 $
Dîner: 12,35 $
Souper: 18,60 $

38.04 Coucher

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 $.

Si la personne salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 19,15 $ lors d'un coucher chez une parente ou un parent ou une amie ou un ami.

38.05 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clauses 38.02, 38.03 et 38.04 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

38.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 38.01, 38.03 et 38.04, pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 38.01, 38.03 et 38.04.

SECTION II
PERSONNE SALARIÉE ACCOMPAGNANT UNE OU UN BÉNÉFICIAIRE

38.07 La personne salariée chargée d'accompagner une ou un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1) elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne la ou le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail;

2) une fois qu'elle a laissé la ou le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement ou son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

   Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant la disposition de la clause 35.01.

   Pour la durée du voyage de retour, la personne salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues à l'alinéa 1) ci-haut;

3) l'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation de pièces justificatives;

4) pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la personne salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

ARTICLE 39

DROITS DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL OU NON DÉTENTRICES DE POSTE

39.01 La présente convention collective s'applique aux personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste. Toutefois, le salaire de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

39.02 De plus, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste reçoit les bénéfices marginaux ci-après énumérés et payables sous forme de pourcentage:

a) Congé annuel:

Un des pourcentages suivants:

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %
moins de 17 ans	20 jours	8,77 %
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25 %
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73 %
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22 %
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71 %
25 ans et plus	25 jours	11,21 %

Le pourcentage est applicable:

- sur le salaire régulier [(1)];
- sur le salaire régulier [(1)] qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel les prestations d'assurance-salaire sont établies, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

---

(1) Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit ne sont pas considérées.

b) Congés fériés et payés:

5,7 % applicable:

- sur le salaire régulier [1], versé sur chaque paie;

- sur le salaire régulier [1] qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

1,27 % est applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité, versé sur chaque paie.

Toutefois, pour la personne salariée admissible au paiement du 24 juin en vertu de la Loi sur la Fête nationale, l'Employeur soustrait de l'indemnité payable en vertu de cette loi un treizième (1/13) des sommes prévues au présent alinéa, versées au cours des douze (12) mois précédant le 24 juin inclusivement. Si la date d'embauchage de la personne salariée survient à l'intérieur de cette période de douze (12) mois, le montant soustrait de l'indemnité est égal aux sommes versées divisées par le nombre de congés fériés survenus entre la date d'embauchage et le 24 juin inclusivement

c) Congés de maladie:

4,21 % applicable:

- sur le salaire régulier [1], versé sur chaque paie;

- sur le salaire régulier [1] qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu ainsi que la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 21.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.

---

[1] Les primes de fin de semaine, de soir et de nuit ne sont pas considérées.

ARTICLE 40

MESURES DISCIPLINAIRES

40.01 L'Employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la personne salariée des motifs ou des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

Copie en est versée au dossier personnel de la personne salariée en cause.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans les quatre (4) jours du congédiement ou de la suspension de la personne salariée.

40.02 Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la personne salariée concernée.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée à l'initiative de l'Employeur ou suite à une contestation.

40.03 Un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement doit être signifié à la personne salariée concernée dans les trente (30) jours de l'incident le plus récent donnant lieu à la mesure disciplinaire ou, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.

40.04 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la personne salariée par une représentante ou un représentant de l'Employeur.

Un avis disciplinaire écrit doit contenir un énoncé des motifs ou des faits qui y donnent lieu.

Copie en est versée au dossier personnel de la personne salariée en cause.

40.05 Seuls les motifs ou les faits contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage.

40.06 La personne salariée convoquée à une rencontre avec une représentante ou un représentant de l'Employeur relative à son lien d'emploi ou à une question disciplinaire peut être accompagnée d'une représentante ou d'un représentant syndical.

ARTICLE 41

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

41.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la Direction, ni le Syndicat, ni leurs représentantes ou représentants respectifs n'exercent de menace, contrainte ou discrimination envers une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques, de son âge, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier à son handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Aux fins d'application de la présente clause, discrimination signifie une distinction, une exclusion ou préférence qui détruit, compromet ou restreint un droit prévu par la convention ou par la loi, sauf si elle est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour occuper un poste.

41.02 Harcèlement sexuel

1) Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

2) L'Employeur et le Syndicat collaborent pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. En ce sens, les parties doivent discuter de tout problème de harcèlement sexuel et tenter d'y apporter les solutions appropriées.

3) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier, ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes.

ARTICLE 42

ORDRE PROFESSIONNEL

La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf si elle y est tenue en vertu de la loi.

ARTICLE 43

SANTÉ ET SÉCURITÉ

43.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et le Syndicat y collabore.

L'Employeur et le Syndicat se rencontrent par l'entremise du comité local de santé et sécurité. Les modalités de représentation des parties et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

43.02 Lors de ces rencontres, les parties peuvent, entre autres:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;

- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour la personne salariée notamment les situations où une personne salariée court le risque d'être contaminée;

- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;

- recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et sécurité;

- recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures jugés nécessaires, le contrôle des radiations, ainsi que les mesures permettant à la personne salariée d'identifier les spécimens provenant des bénéficiaires et comportant des risques de contamination;

- recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement.

43.03 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'Employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

43.04 Soins d'urgence

En cas d'urgence, l'Employeur fournit gratuitement les soins requis à la personne salariée au travail.

43.05 Personne salariée porteuse saine de germes

La personne salariée porteuse saine de germes, libérée de son travail sur recommandation du service de santé ou de la ou du médecin désigné par l'Employeur pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel déplacement est impossible, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire régulier ni aucune déduction de sa caisse de congés de maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

43.06 L'Employeur remet à la représentante ou au représentant local une copie du formulaire requis par la C.S.S.T. lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

43.07 Les personnes salariées qui participent aux réunions de l'Association sectorielle en santé et sécurité du travail (Comités, assemblée générale, conseil d'administration) sont libérées de leur travail sans perte de salaire régulier.

43.08 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une ou un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

43.09 La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire régulier lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son Employeur.

43.10 L'Employeur et le Syndicat conviennent que la personne salariée ne doit pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

ARTICLE 44

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES, CHANGEMENT ORGANISATIONNEL ET SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION I
COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

44.01 Maintien du comité

Les parties maintiennent ou forment, le cas échéant, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, le comité consultatif local désigné sous le nom de Comité de relations professionnelles.

44.02 Formation du comité

Ce comité est constitué de représentantes ou représentants désignés par l'Employeur et de représentantes ou représentants désignés par le Syndicat. Le nombre et la désignation de ces représentantes ou représentants pourront varier selon les sujets discutés. Ce nombre ne devrait pas excéder trois (3) pour chacune des parties, sauf lors de circonstances exceptionnelles.

44.03 Fonctions du comité

Les fonctions de ce comité, à caractère strictement consultatif, sont:

a) d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les personnes salariées et, d'autre part, l'administration d'un centre d'activités et de l'établissement;

b) de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;

c) de promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'administration;

d) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général d'un centre d'activités, entre autres, la répartition du travail. Le comité peut également étudier les plaintes d'une personne salariée relatives au fardeau de sa tâche;

e) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées.

44.04 Règlements internes

Une fois nommé, le comité doit formuler ses propres règlements administratifs régissant son fonctionnement et déterminer la fréquence de ses réunions.

44.05 Libération sans perte de salaire régulier

Advenant le cas où la réunion du comité se tiendrait, en partie ou en totalité, durant les heures normales de travail, l'Employeur libère, sans perte de salaire régulier, les représentantes ou représentants désignés par le Syndicat.

SECTION II
CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

44.06 Une fois l'an, à une date qu'il détermine, l'Employeur informe par écrit, le Comité de relations professionnelles des changements organisationnels prévisibles pouvant affecter le lien d'emploi ou susciter la mutation des personnes salariées au cours des douze (12) prochains mois. Le Syndicat peut faire à l'Employeur les représentations qu'il juge utiles à cet égard.

SECTION III
SURCHARGE DE TRAVAIL

44.07 La personne salariée qui se croit lésée par une surcharge de travail peut en saisir par écrit le comité de relations professionnelles et en demander sa convocation.

44.08 Si l'Employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le Syndicat.

Dans le cas où une personne salariée estime que l'abolition dudit poste a pour effet de lui causer une surcharge de travail, elle peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception par le Syndicat de l'avis d'abolition, en saisir par écrit le comité et en demander sa convocation.

44.09 Dans les cinq (5) jours de la réception de la demande de convocation, le comité de relations professionnelles se réunit et procède à l'étude du cas.

44.10 Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une personne salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

44.11 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'Employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu à la clause 47.09, le Syndicat peut, par l'envoi d'un avis à l'Employeur, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage et alors, la procédure sommaire prévue aux clauses 48.20 à 48.27 s'applique.

44.12 L'arbitre détermine s'il y a surcharge de travail et ordonne à l'Employeur de la corriger, le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'Employeur.

44.13 L'arbitre dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

44.14 À la demande du Syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si les moyens utilisés par l'Employeur ont éliminé la surcharge de travail. Si les moyens utilisés par l'Employeur n'ont pas éliminé cette surcharge, l'arbitre décrète les moyens à prendre.

44.15 Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâches) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

44.16 Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 45

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

45.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

45.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes, l'Employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au Syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus à la clause 48.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

Suite à la réception par le Syndicat d'un avis prévu au présent article, celui-ci peut faire à l'Employeur toutes les représentations qu'il juge utile à cet égard.

45.03 L'avis transmis au Syndicat comprend les informations suivantes:

a) la nature du changement technologique;

b) le calendrier d'implantation prévu;

c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;

d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;

e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

45.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs poste(s) les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire

l'impact sur les personnes salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi des personnes salariées, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités prévues à la clause 32.02.

Recyclage

45.05 La personne salariée visée par la clause 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 46

PRIVILÈGES ACQUIS

46.01 Congés et taux du temps supplémentaire

Les personnes salariées qui bénéficient présentement d'avantages ou de privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention en ce qui a trait au congé annuel, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention collective.

46.02 Salaire et heures de travail

Les personnes salariées qui bénéficient d'avantages ou de privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait à leur salaire et aux heures de travail continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention, à la condition toutefois que le contenu de leur tâche demeure substantiellement le même.

46.03 Ententes précédentes

Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'ententes ou d'annexes à la convention précédant celle de 1975-1978 et celle de 1980-82, ainsi qu'aux dispositions constituant la convention 83-85 et non prévus aux clauses 46.01 et 46.02, acquis à la personne salariée, ou à l'ensemble, ou à partie de l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation, et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

Il est convenu que ces ententes en annexe font partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 47

RÈGLEMENT DES GRIEFS

47.01 Dans le but de régler tout grief ou mésentente relatif aux conditions de travail d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure décrite au présent article.

47.02 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une ou des représentante(s) ou un ou des représentant(s) du Syndicat, dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance par la personne salariée du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne responsable du personnel.

Dans les cas de mesures disciplinaires (avis, suspension, congédiement) la personne salariée doit soumettre son grief dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait qui y donne lieu, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

Malgré ce qui précède, la personne salariée dispose d'un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, si le grief porte sur l'un ou l'autre des objets suivants:

- années d'expérience antérieure;
- salaire;
- primes;
- titre d'emploi;
- indemnité de rappel et de temps supplémentaire;
- quantum de la prestation d'assurance-salaire.

Les griefs sont signés par la personne salariée concernée ou, à son défaut, par la représentante ou le représentant local ou syndical qui peut alors déposer le grief. Dans ce dernier cas, la personne salariée en est informée.

47.03 Seul le Syndicat peut déposer un grief au nom d'un groupe de personnes salariées qui ont un grief collectif.

Le Syndicat peut déposer un grief concernant les obligations de l'Employeur à son égard telles que prescrites par la présente convention collective.

Le Syndicat doit se conformer à la procédure décrite à la clause 47.02.

47.04 L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui sont à son origine et ce, sans préjudice.

47.05 Dans les cinq (5) jours de la réception du grief, la personne responsable du personnel donne sa réponse écrite au Syndicat et, dans le cas où le grief a été signé par la personne salariée ou en son nom par le Syndicat, à cette personne salariée.

47.06 Les délais prévus au présent article pour déposer un grief et le porter à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur pour les prolonger.

47.07 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

47.08 Le CPNSSS d'une part, et l'A.P.I.Q. pour les accréditations qu'elle détient, d'autre part, peuvent convenir qu'un ou des griefs déposés localement ont une portée provinciale et peuvent conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant de tel arbitrage lie tous les établissements visés de même que tous les Syndicats visés et les personnes salariées des unités de négociation de ces Syndicats.

47.09 Rencontre entre les parties et délai de rigueur pour arbitrage

L'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante.

Si la rencontre n'a pu avoir lieu dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief, elle devra être tenue, à la demande de l'Employeur ou du Syndicat, avant l'audition du grief en arbitrage.

ARTICLE 48

ARBITRAGE

48.01 Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées soit entendue en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet.

À défaut, par le Syndicat, de soumettre à l'Employeur la demande susmentionnée dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

SECTION I
PROCÉDURE RÉGULIÈRE

48.02 Désignation de l'arbitre

Pour la durée de la présente convention, les parties conviennent que les griefs sont entendus devant une ou un arbitre choisi par les parties dans les quinze (15) jours de la demande prévue à la clause 48.01. Faute d'entente dans le délai susmentionné, elle ou il est nommé par la ou le ministre du Travail.

Cependant, l'arbitre procède obligatoirement avec assesseure(s) ou assesseur(s) si dans les quinze (15) jours du choix ou de la nomination de l'arbitre, l'une des parties donne un avis écrit à cet effet à l'autre partie. Dans les quinze (15) jours suivants, chaque partie désigne son assesseure ou assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

48.03 Présence des assesseures ou assesseurs

Si une partie fait défaut de désigner son assesseure ou assesseur ou si celle-ci ou celui-ci ou sa remplaçante ou son remplaçant ne se présente pas à une séance d'arbitrage, l'arbitre a droit de siéger et d'exercer tous ses pouvoirs comme si les assesseures ou assesseurs étaient présents.

48.04 Conditions pour siéger en l'absence d'une assesseure ou un assesseur

Pour que l'arbitre puisse siéger en l'absence d'une ou un des assesseures ou assesseurs, il faut qu'une convocation écrite soit parvenue à chaque assesseure ou assesseur au moins cinq (5) jours à l'avance et, lorsqu'une assesseure ou un assesseur n'a pas été désigné ou remplacé, à la partie qui a fait défaut de désigner son assesseure ou assesseur ou sa remplaçante ou son remplaçant.

48.05 Si, dans les trente (30) jours suivant le choix ou la nomination de l'arbitre, les parties ne se sont pas entendues pour procéder à une date déterminée, celle-ci ou celui-ci doit les convoquer péremptoirement.

48.06 Juridiction de l'arbitre

L'arbitre a juridiction sur les griefs ou mésententes concernant les conditions de travail des personnes salariées, les suspensions, les congédiements et les mesures disciplinaires. Dans tous les cas, l'arbitre doit juger conformément à la présente convention.

48.07 Juridiction relative aux mesures disciplinaires

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; elle ou il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

48.08 Juridiction en matière de congédiement et suspension

Dans le cas d'une personne salariée congédiée ou suspendue, l'arbitre peut:

1) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation, droits et privilèges prévus à la convention;

2) maintenir le congédiement ou la suspension;

3) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris de déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

48.09 Démission d'une personne salariée

L'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

48.10 Aveu

Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant une ou un arbitre à moins qu'il ne s'agisse:

1) d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant dûment autorisé du Syndicat;

2) d'un aveu signé en l'absence d'une représentante ou un représentant dûment autorisé du Syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les

sept (7) jours qui suivent la signature.

48.11 Juridiction limitative de l'arbitre

En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention.

48.12 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

48.13 Communication de la décision

La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

48.14 Fixation du quantum d'une somme d'argent à payer

Si, à la suite d'une décision arbitrale impliquant le paiement d'une somme d'argent indéterminée dans la sentence, il y a contestation sur le montant, le quantum en sera fixé par l'arbitre qui a entendu le grief ou, en cas de décès, démission, incapacité ou refus d'agir de cette ou ce même arbitre, par une ou un autre arbitre choisi conformément à la convention collective.

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

48.15 Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

48.16 Séance publique et huis clos

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

48.17 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseures ou assesseurs

L'arbitre et les assesseures ou assesseurs possèdent les pouvoirs que leur accorde le Code du travail.

48.18 Délai pour rendre la décision

L'arbitre a quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition à moins que les parties ne consentent par écrit avant l'expiration de ce délai, à

accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

48.19 Motivation de la sentence

La sentence arbitrale doit être motivée et signée par l'arbitre.

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

SECTION II
PROCÉDURE SOMMAIRE

Les parties peuvent, après entente écrite, convenir de procéder à l'arbitrage selon les modalités qui suivent:

48.20 L'audition est tenue devant une ou un arbitre choisi par les parties au niveau local.

Dans le cas de plainte de fardeau de tâches, si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre du Travail de le nommer d'office à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

48.21 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une (1) journée par grief.

48.22 L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire à moins qu'elle ou il puisse disposer de cette objection sur le champ; elle ou il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

48.23 Aucun document ne peut être remis par les parties après un délai de cinq (5) jours suivant l'audition.

48.24 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où elle ou il a accepté d'agir et doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

48.25 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce.

48.26 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure régulière.

48.27 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâche, l'arbitre peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'Employeur de prendre les moyens pour corriger la situation; le choix des moyens appartient exclusivement à l'Employeur.

48.28 Frais d'arbitrage

Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 49

DISCUSSION À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

49.01 La partie syndicale et le SCPN-CLSC conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à une telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions, y compris de la libération de personnes salariées à cette fin.

Toute solution acceptée par écrit par les parties ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de les modifier ou de les abroger constituent un amendement à la présente convention collective.

49.02 La clause 49.01 ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à aucun différend.

ARTICLE 50

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

50.01 Sous réserve des clauses 50.03, 50.04 et 50.05, la présente convention collective prend effet à compter du 31 juillet 2000 et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2002.

50.02 Sous réserve des clauses 50.03, 50.04 et 50.05, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

50.03 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes et celles correspondantes des annexes, à compter du 1er janvier 1999:

1- temps supplémentaire;

2- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la C.S.S.T. et/ou par la S.A.A.Q. ainsi que les jours de maladie payables au 1er décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux, les dispositions prévues pour la personne salariée qui occupe plus d'un poste et les dispositions relatives aux personnes salariées hors-taux ou hors-échelle;

3- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention;

4- prime de soir;

5- prime de nuit;

6- prime d'heures brisées;

7- prime de fin de semaine;

8- indemnité additionnelle pour le transport de nourriture prévue à la clause 7.02 de l'annexe 2.

50.04 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes pour la période du 1er janvier 1999 à la date de signature de la convention collective:

1- prime de disponibilité

Taux au 1999-01-01 ($)	Taux au 2000-01-01 ($)
11,53	11,82

2- bénéfices des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

Pour les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la clause 50.03 incluent le réajustement des bénéfices marginaux (maladies, vacances, congé fériés) selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective 1995-98. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

50.05 Les dispositions suivantes prennent effet à compter de la date de la signature de la convention collective:

1- taux de pourcentage des bénéfices des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste prévus à la clause 39.02;

2- prime de disponibilité prévue à la clause 35.01.

50.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes prévues à la présente convention collective devrait débuter au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

50.07 Sous réserve des dispositions de la clause 50.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des clauses 50.03, 50.04 et 50.05 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

50.08 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1999 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à la clause 50.09. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

50.09 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur

emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

50.10 Les parties aux présentes conviennent que les griefs et plaintes déposés entre le 1er juillet 1998 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont régis suivant les termes de la convention collective expirée le 30 juin 1998.

Aux fins d'application de la présente clause les conditions prévues à la convention 1995-1998 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

50.11 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

50.12 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des personnes salariées au sens de la clause 1.17; elles ne comportent pas reconnaissance du syndicat au-delà de celles stipulées à l'article 3.

50.13 Les réclamations en vertu des clauses 50.03 et 50.04 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu de la clause 50.06 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.

50.14 La présente convention collective est réputée avoir été signée le 3 juillet 2000 et demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 2000.

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES INHALOTHÉRAPEUTES DU QUÉBEC (A.P.I.Q)

Élaine Trottier

Céline Chénard

Martin Dussault

Murielle Bélisle

LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES CENTRES LOCAUX DE SERVICES COMMUNAUTAIRES

Denise Turenne

Gilles Gauthier

Andrée Gendron

Pierre G. Gingras

LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Pauline Marois