

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 D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE**

et

**L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES TECHNOLOGISTES MÉDICAUX
DU QUÉBEC (APTMQ)**

Mise à jour: 29 avril 2004 Envoi: 2
--

**13 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.12.7
	Section IV	Divers I.12.8
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.13.7
	Section VI Déplacement	I.13.7
	Section VII Équipe volante	I.13.8
	Section VIII Programme d'orientation	I.13.9
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.14.9
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
18A	Régime d'étalement du revenu	I.18A.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 Congés 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.20.1
	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

TABLE DES MATIÈRES

		Page
21	Régimes d'assurances	I.21.1
	Section I Dispositions générales	I.21.1
	Section II Comité des assurances	I.21.4
	Section III Régime de base d'assurance-vie	I.21.5
	Section IV Régime de base d'assurance-maladie	I.21.6
	Section V Assurance-salaire	I.21.7
	Section VI Modalités de retour au travail de la salariée ou du salarié 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 postsecondaire	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

TABLE DES MATIÈRES

		Page
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.33.2
	Section IV Roulement des périodes	I.33.3
	Section V Modalités diverses	I.33.4
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	Salariée ou salarié accompagnant une ou un bénéficiaire	I.38.1
39	Repas, uniformes, vestiaire et salle d'habillage	I.39.1
40	Allocations de déplacement et assurance-affaires	I.40.1
41	Droits des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste	I.41.1
42	Mesures disciplinaires et administratives	I.42.1
43	Discrimination, harcèlement sexuel et violence	I.43.1
44	Discussion à l'échelle nationale et amendements à la convention collective	I.44.1
45	Ordre professionnel	I.45.1
46	Santé et sécurité	I.46.1
47	Comité de relations professionnelles, changement organisationnel, surcharge de travail	I.47.1
	Section I Comité de relations professionnelles	I.47.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
	Section II Changement organisationnel	I.47.2
	Section III Surcharge de travail	I.47.2
48	Changements technologiques	I.48.1
49	Privilèges acquis	I.49.1
50	Règlement des griefs	I.50.1
51	Arbitrage	I.51.1
	Section I Procédure régulière	I.51.1
	Section II Procédure sommaire	I.51.4
52	Durée et rétroactivité	I.52.1

PARTIE II ANNEXES

1	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire	II.1.1
2	Liste alphabétique des titres d'emploi et leur code de référence	II.2.1
3	Concernant les contrats d'entreprise (contrats à forfait)	II.3.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Sur la relativité et l'équité salariale	III.1.1
No 2	Relative à la nomination	III.2.1
No 3	Concernant la conversion des heures	III.3.1
No 4	Concernant la procédure de médiation arbitrale	III.4.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page	
No 5	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	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 comités paritaires sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	III.7.1
No 8	Relative au comité sur la main-d'oeuvre en technologie médicale	III.8.1
No 9	Relative à la création d'un comité des titres d'emploi	III.9.1
No 10	Concernant les projets de transformation et de réorganisation	III.10.1
No 11	Relative aux réorganisations visant les services de laboratoire	III.11.1

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

Relative aux régimes de retraite	IV.1.1
Sur l'engagement concernant 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 salariée ou un salarié.

1.02 Assignation

L'assignation est l'attribution temporaire de fonctions à une salariée ou un salarié.

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 une section de bénéficiaires chroniques, un département de laboratoire ou de radiologie, un programme ou un point de service, etc.

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur s'engage à faire connaître au Syndicat le type d'organisation administrative du ou des centre(s) d'activités de laboratoire.

1.04 Conjointe ou conjoint

On entend par conjoints 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.

Enfant à charge

Une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du

salarié 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.

1.05 Jour

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

1.06 Mutation

La mutation est un changement d'affectation.

1.07 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.

1.08 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.

1.09 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.

1.10 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une salariée ou un salarié 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.

1.11 Poste simple

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

1.12 Promotion

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

1.13 Règle d'interprétation

Aux fins de rédaction de la présente convention collective, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne.

L'application de cette règle n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin ou au féminin et, à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

1.14 Rétrogradation

Désigne la mutation d'une salariée ou un salarié 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 et suppléments.

1.17 Salariée ou salarié

Le terme "salariée" ou "salarié" 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 salariée ou un salarié détient l'un des statuts définis aux clauses 1.18, 1.19 et 1.20.

1.18 Salariée ou salarié à temps complet

Salariée ou salarié qui détient un poste à temps complet.

1.19 Salariée ou salarié à temps partiel

Salariée ou salarié qui détient un poste à temps partiel.

1.20 Salariée ou salarié non détenteur de poste

Salariée ou salarié dont les fonctions consistent à combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, à exécuter des travaux à durée limitée et à répondre à des surcroûts temporaires de travail, à l'exception des salariées ou salariés de l'équipe de remplacement et des salariées ou salariés de l'équipe volante.

1.21 Transfert

Désigne la mutation effectuée à la demande d'une salariée ou un salarié 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

2.01 La présente convention a pour but:

- a) d'établir les conditions de travail des salariées et salariés régis par la présente convention;
- b) d'établir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariées et salariés représentés 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 salariées et salariés;
- d) d'établir et de maintenir des mécanismes facilitant le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur et les salariées et salariés régis par la présente convention.

2.02 L'Employeur traite ses salariées et salariés avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 3

ACCREDITATION 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 salariées et salariés visés par le certificat d'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 salariée ou un salarié ou un groupe de salariées et salariés 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 salariées ou salariés visés 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 salariée ou tout salarié, membre en règle du Syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et toutes celles ou tous ceux 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 salariée ou tout nouveau salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre cette salariée ou ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) la salariée ou le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié demeure à l'emploi, elle ou il reste soumis 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 salariée ou un salarié 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 salariées ou salariés cotisés;
- b) le numéro d'assurance sociale;
- c) l'adresse de la salariée ou du salarié;
- 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 toute nouvelle ou 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 salariée ou un salarié couvert par le certificat d'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 "salariée ou salarié" tel que défini à la clause 1.17 comprend la salariée ou le salarié libéré 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 personne(s) 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 de la ou des salariée(s) ou du ou des salarié(s), 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 salariées ou salariés visés par l'accréditation d'un même Syndicat, au service d'un Employeur, est fixé comme suit:

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

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de salariées ou salariés visés, 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 ce 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 salariées ou salariés visés 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 salariée(s) ou un (1) ou plusieurs salarié(s) visé(s) par le certificat d'accréditation peut (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 elle(s) ou il(s) est (sont) membre(s) 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 salariée ou le salarié intéressé 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'APTMQ 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 salariées ou salariés 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou un salarié désigné par le Syndicat concerné de l'établissement dans la proportion des jours suivants:

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

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

7.09 But des libérations

La salariée ou le salarié ainsi désigné peut utiliser cette libération pour rencontrer une (1) ou plusieurs salariée(s) ou un (1) ou plusieurs salarié(s) membre(s) 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 salariées ou nouveaux salariés 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 salariée ou le salarié ainsi désigné 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 salariées ou salariés 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 salariées ou salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire régulier.

- 7.13** Lors de séances de règlement de grief ou d'arbitrage, la salariée ou le salarié intéressé 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.

La salariée ou le salarié est libéré de son travail sans perte de salaire régulier lors de l'audition de sa cause devant la Commission des lésions professionnelles (CLP) et ce, pour une lésion professionnelle survenue chez l'Employeur.

7.14 Libération pour comité conjoint

Une salariée ou un salarié 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 salariées ou salariés, 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 salariée ou un salarié aux fins d'assister au nom des salariées ou salariés aux séances d'arrangement local.

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

1) Durée

La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié continue d'occuper une fonction élective.

Les parties conviennent que, pendant une période maximale de deux (2) ans, le poste de la salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle ou il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

3) Ancienneté

La salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté.

4) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée ou au salarié intéressé 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 salariée ou du salarié et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.

Cependant, si la salariée ou le salarié met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ou il 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 salariée ou du salarié et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée ou du salarié.

6) Régime de retraite

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

7) Assurance collective

La salariée ou le salarié n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle ou il peut être réadmis au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La salariée ou le salarié peut maintenir sa participation aux autres régimes assurés en payant seul 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 salariée ou le salarié, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle ou il 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 salariée ou le salarié peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle ou il avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et qu'elle ou il n'ait pas abandonné son travail au Syndicat pour un autre employeur.

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.

- 7.17** La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur 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.

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 la représentante ou le représentant syndical 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 salariées et salariés.

Lorsque l'établissement opère plus d'un point de services, les parties peuvent convenir, par arrangement local, de modalités relatives aux tableaux d'affichage.

- 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 salariées ou salariés, 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 salariées et salariés visés 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, à son siège social, 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, par la suite chaque année, au plus tard 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 son siège social et à la représentante ou au représentant local une liste des salariées et salariés comprenant les informations suivantes:

- nom;
- adresse;
- date d'embauchage;
- centre d'activités;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro d'employée ou 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, au plus tard 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 son

siège social et à la représentante ou au représentant local la liste d'ancienneté accumulée au 31 mars de toutes les salariées et tous les salariés. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la salariée ou au salarié 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 salariée ou tout salarié intéressé 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 salariée ou un salarié, cette modification est portée par écrit à la connaissance de la salariée ou du salarié et de la représentante ou du représentant local dans les cinq (5) jours suivant la modification.

9.06 Si une salariée ou un salarié est absent 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 salariée ou le salarié peut contester son ancienneté.

9.07 L'Employeur fournit au Syndicat, à son siège social, une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées et nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants:

- date d'embauchage;
- adresse;
- titre d'emploi;
- centre d'activités;
- salaire;
- numéro d'employée ou 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 salariée ou le salarié ainsi que la date de départ.

9.08 La salariée ou le salarié fournit sans délai, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat, à son siège social, 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 salariées et salariés à temps partiel et non détenteurs de poste; cette liste comprend les informations suivantes:

- le nom et le prénom;

- le numéro d'employée ou employé;
- le nombre d'heures travaillées par chacune et chacun à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire;
- 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 salariée ou du salarié 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 salariée ou du salarié 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 salariée ou au salarié et discussion avec celle-ci ou celui-ci.
- 10.02** Sur demande à la représentante ou au représentant de l'Employeur, une salariée ou un salarié seul ou accompagné d'une représentante ou un représentant syndical peut consulter son dossier personnel.
- 10.03** Avec l'autorisation écrite de la salariée ou du salarié, la représentante ou le représentant syndical peut également consulter le dossier personnel de la salariée ou du salarié concerné.
- 10.04** Sur demande écrite de la salariée ou du salarié précisant les pièces dont elle ou il veut copie, l'Employeur lui remet, ou à la représentante ou au représentant syndical muni d'une autorisation écrite de la salariée ou du salarié, copie de toute pièce au dossier.

SECTION II STATUTS

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

10.06 Changement de statut

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

La salariée ou le salarié à temps complet ou non détenteur de poste devient salariée ou salarié à temps partiel par voie d'affichage et elle ou il transporte son ancienneté. Cette salariée ou ce salarié est alors soumis aux dispositions visant les salariées ou salariés à temps partiel.

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

La salariée ou le salarié 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 prévu à la clause 1.20. Cette salariée ou ce salarié conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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. Malgré ce qui précède, la candidature d'une salariée ou d'un salarié à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune candidate ou aucun candidat ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

La salariée ou le salarié à temps complet qui devient salariée ou salarié à temps partiel et celle ou celui 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 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32; ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30.

SECTION III PÉRIODE DE PROBATION

10.07 Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié est soumis 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 salariée ou le salarié n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli trente (30) jours de travail.

La période de probation d'une salariée ou un salarié 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'une période d'accueil et d'orientation est considérée comme salariée ou salarié; la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée pour une durée équivalente à celle de la période d'accueil et d'orientation.

10.10 La salariée ou le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, en cas de congédiement, elle ou il n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46^e) jour de calendrier ou du trente et unième (31^e) jour de travail, selon le cas. La salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée ou ce salarié, 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 salariée ou un salarié depuis sa dernière date d'entrée au service, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.

11.02 Acquisition

Les salariées ou salariés 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.

Les parties locales peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'arrangement local en vertu de la loi ou de la présente convention collective, convenir de l'utilisation de l'ancienneté dans une autre ou plusieurs autres unités d'accréditation.

11.03 L'ancienneté de la salariée ou du salarié à temps partiel ou non détenteur de poste est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle ou il a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel utilisé ⁽¹⁾ 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 chacune des périodes comptables, lesquelles sont au nombre de treize (13) par année.

Lorsque la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste travaille un nombre d'heures différent de celui prévu à son 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.

11.04 La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1^{er} avril au 31 mars).

À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une salariée ou d'un salarié à temps complet et celle d'une salariée ou d'un salarié à temps partiel ou non

⁽¹⁾ À l'exception des jours de congé annuel accumulés avant le 1^{er} mai 1999 qui sont utilisés à compter du 1^{er} avril 2000.

détenteur de poste, celle-ci ou celui-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la salariée ou le salarié à temps complet pour la période écoulée du 1^{er} avril à la date où la comparaison doit s'effectuer.

11.05 Conservation et accumulation de l'ancienneté

La salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

- 1) absence autorisée, congé pour études et congé annuel, sauf dispositions contraires dans la présente convention;
- 2) mise à pied, dans le cas de la salariée ou du salarié bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;
- 3) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois dans le cas de la salariée ou du salarié 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 salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste bénéficient des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté 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 d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure.

11.06 Conservation de l'ancienneté

La salariée ou le salarié 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 (25^e) au trente-sixième (36^e) mois de cet accident ou maladie.

11.07 Perte d'ancienneté et d'emploi

La salariée ou le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

- 1) mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les salariées ou salariés 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 11.06, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
- 3) refus ou négligence de la salariée ou du salarié mis 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 salariée ou du salarié se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La salariée ou le salarié peut signifier son acceptation par un avis écrit à l'établissement ou en se présentant au bureau du personnel de l'établissement. La salariée ou le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur.

11.08 Perte d'ancienneté

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

- 11.09** La salariée ou le salarié affecté par la procédure de supplantation peut, sur demande, consulter la liste d'ancienneté au bureau du personnel.

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 le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de modifier le délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'une des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.08, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur en a avisé le Syndicat.

L'affichage se fait au tableau prévu par l'Employeur à cet effet ou à tout autre endroit convenu entre les parties durant une période d'au moins quinze (15) jours.

En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat.

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) supplément, 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 12.08 1):
 - la formation académique;
 - l'expérience;
 - b) pour le type de mutation tel que décrit à l'alinéa 12.08 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).

L'affichage peut comporter également toute autre indication susceptible de renseigner les salariées ou salariés quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.

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

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

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

12.04 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement 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 candidate ou aucun candidat ne puisse remplir de façon adéquate les exigences normales de la fonction.

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

La salariée ou le salarié peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

12.06 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.

12.07 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 salariée ou un salarié de s'inscrire en tant que salariée ou salarié intéressé, 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 salariée ou du salarié 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.

12.08 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 candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté parmi celles ou ceux 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 candidate ou au candidat parmi celles ou ceux 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 candidates ou candidats 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.

12.09 Une salariée ou un salarié ne peut obtenir, dans une période de douze (12) mois, plus de trois (3) mutations.

12.10 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 salariée ou le salarié de sa nomination en même temps qu'il affiche ladite nomination. Il transmet copie de la nomination à la représentante ou au représentant syndical.

12.11 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 salariées ou salariés qui sont considérés avoir posé leur candidature en tenant compte des clauses 12.07 et 15.05.

12.12 La salariée ou le salarié auquel le poste est attribué en vertu de la clause 12.08 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 salariée ou le salarié peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, elle ou il le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste; dans le cas d'une salariée ou un salarié non détenteur de poste, elle ou il peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou, elle ou il le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste.

Si la salariée ou le salarié réintègre son poste à la demande de l'Employeur, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié est détenu par une autre salariée ou un autre salarié dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ou chacun des salariés ainsi affecté recouvre son ancien poste.

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre salariée ou un autre salarié selon les modalités prévues aux clauses 12.08 et 15.05.

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

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

Cette procédure n'est pas applicable lorsqu'un poste à temps partiel comportant un horaire 7/7 devient vacant dans le cadre de la clause 12.16.

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 salariées ou salariés 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 salariées ou salariés 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 salariée ou au salarié qui, par l'addition de ces heures de travail, devient une salariée ou un salarié à temps complet dans la mesure où l'ensemble des heures de travail restant, s'il en est, sont

totalemment récupérées par les autres salariées ou salariés 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 salariée ou aucun salarié à temps partiel ne veut ou ne peut par l'addition des heures offertes devenir salariée ou salarié à temps complet, les heures de travail du poste sont offertes par ordre d'ancienneté aux salariées ou salariés 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 salariée(s) ou un ou des salarié(s). 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 salariées ou seuls les salariés 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 salariées ou tous les salariés 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 salariée ou au salarié et à la représentante ou au 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 salariées ou salariés 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.

12.14 Aucune salariée ou aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'un transfert.

La salariée ou le salarié promu reçoit dans son nouveau titre d'emploi le salaire prévu à l'échelon de ce titre d'emploi correspondant à celui qu'elle ou il avait dans le titre d'emploi qu'elle ou il quitte.

12.15 Lorsqu'une salariée ou un salarié 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 salariée ou du salarié, replacer la salariée ou le salarié dans un autre poste pour lequel elle ou il rencontre les exigences prévues au présent article.

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

12.16 Disposition particulière

Nonobstant les dispositions du présent article, une salariée ou un salarié à temps complet affecté à un centre d'activités opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'Employeur, réduire son temps de travail à quatorze (14) jours par période de quatre (4) semaines aux conditions suivantes:

- a) qu'une salariée ou un salarié à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités accepte d'augmenter ses jours de travail à quatorze (14) jours par période de quatre (4) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail;
- b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la salariée ou le salarié à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres salariées ou salariés à temps partiel du même centre d'activités.

Lorsque plus d'une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel est impliqué dans une telle modification de poste, l'Employeur procède par ordre d'ancienneté.

La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois et la situation antérieure est rétablie, soit après un avis de trente (30) jours de la salariée ou du salarié qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci ou celui-ci cesse d'être titulaire de son poste. Les heures additionnelles de travail ainsi obtenues par une salariée ou un salarié à temps partiel font partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie.

La salariée ou le salarié à temps complet qui s'est prévalu de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle ou il était demeuré à temps complet et elle ou il est régi par les règles applicables à la salariée ou au salarié à temps partiel.

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

12.17 Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité de négociation selon les structures administratives de l'établissement, les stipulations pertinentes des clauses 12.01, 12.02 et 12.06 de la convention collective reçoivent application.

12.18 Dans le but d'améliorer les communications entre l'Employeur et les salariées ou salariés, et aux fins de permettre aux salariées ou salariés de poser leur candidature,

l'Employeur convient de prendre les moyens les plus appropriés pour informer les salariées ou salariés de toute vacance ou création de poste de chef technologiste et de tout autre poste hiérarchiquement supérieur aux postes mentionnés à la clause 12.17.

12.19 Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.

12.20 Toute salariée ou tout salarié a le droit, durant la période précitée, de présenter sa candidature suivant la politique établie dans l'établissement.

Toute salariée ou tout salarié peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.

12.21 Le poste est accordé à la salariée ou au salarié ou à la candidate ou au candidat le plus compétent, qu'elle ou il vienne ou non de l'unité de négociation.

Si plusieurs salariées ou salariés ou candidates ou candidats ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, que celle-ci ou celui-ci fasse partie ou non de l'unité de négociation.

12.22 L'Employeur affiche toute nouvelle nomination le jour même de son occurrence et pendant une durée de quinze (15) jours.

12.23 Si le poste est attribué à une salariée ou un salarié, elle ou il a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, la salariée ou le salarié peut réintégrer son ancien poste à la demande de son Employeur ou de son propre gré et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur, compte tenu des critères établis à la clause 12.21, offre le poste à une autre candidate ou un autre candidat.

Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée ou le salarié est détenu par une autre salariée ou un autre salarié dont la période d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ou chacun des salariés ainsi affecté recouvre son ancien poste.

SECTION III REMPLACEMENT D'UNE OU UN CADRE

12.24 Une salariée ou un salarié 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 salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté et demeure couvert par les régimes d'assurances collectives prévus à l'article 21. Cependant, la salariée ou le salarié n'est pas régi par les autres dispositions de la convention collective.

SECTION IV DIVERS

- 12.25** Toute salariée ou tout salarié 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 ou le titulaire est absent 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 salariée ou le salarié référé par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux;
- f) toute absence, sauf celle où la ou le 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 salariée ou un salarié 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) période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 12 (Mutations).

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 salariées ou salariés de l'équipe de remplacement et les salariées ou salariés inscrits 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.

Lorsqu'un poste supérieur au titre d'emploi de technologiste médicale ou technologiste médical compris dans l'unité d'accréditation devient temporairement dépourvu de titulaire et que l'Employeur décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue, l'Employeur l'offre par ordre d'ancienneté aux salariées ou salariés à temps complet ou à temps partiel du centre d'activités concerné à la condition que celle-ci ou celui-ci réponde aux exigences normales de la tâche, ceci avant d'utiliser les mécanismes prévus au présent article. La salariée ou le salarié ainsi assigné détient alors le titre d'emploi de la salariée ou du salarié qu'elle ou il remplace. Elle ou il reçoit le salaire prévu à l'échelon de ce titre d'emploi correspondant à celui qu'elle ou il détient dans son échelle de salaire. Une fois le remplacement terminé, elle ou il reprend son poste jusque-là considéré temporairement dépourvu de sa ou son titulaire.

SECTION II ORDRE D'ASSIGNATION

- 13.03** Aux fins de combler un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, de rencontrer les surcroûts 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 salariées ou salariés de l'équipe de remplacement prévue à l'article 13 section III;
 - 3- les salariées ou salariés 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 salariées ou salariés qui ont été effectivement mis à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03.
- 13.05** L'assignation des salariées ou salariés de l'équipe de remplacement se fait par ordre d'ancienneté dans des postes similaires au sens de l'article 15 (Sécurité d'emploi) et en autant que la salariée ou le salarié réponde aux exigences normales de la tâche.
- 13.06** Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une salariée ou un salarié à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariées ou salariés à temps partiel.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de fractionner les assignations de telle sorte que les salariées ou salariés sécuritaires à temps partiel obtiennent des

assignations correspondant à leur indemnité de mise à pied et que les salariées ou salariés de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité puissent obtenir la partie non comblée selon les règles prévues au présent article.

- 13.07** À moins qu'une disposition de la convention collective leur permette de faire autrement, les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée et le refus constitue une démission.
- 13.08** Les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement sont cédulés 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 salariée ou un salarié de l'équipe de remplacement par l'Employeur s'effectue au-delà de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi), l'Employeur procède de la façon suivante:
- 1- Il assure à la salariée ou au salarié les frais de déplacement et de séjour conformément à l'article 40 (Allocations de déplacement et assurances affaires).
 - 2- Il ne peut assigner la salariée ou le salarié que pour un remplacement d'une durée minimum de cinq (5) jours de travail.
 - 3- Il ne peut assigner la salariée ou le salarié 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 salariée ou ce salarié dès que possible dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de remplacement 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 remplacement 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 salariée ou tout salarié mis à pied sauf celle ou celui visé à la clause 15.03;
 - b) obligatoirement, toute salariée ou tout salarié non détenteur de poste qui a terminé une période d'emploi temporaire;
 - c) toute salariée ou tout salarié à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire;

- d) toute salariée ou tout salarié 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 inscrit sur la liste, la salariée ou le salarié 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 ou il 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 salariée ou le salarié inscrit 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.

Au plus tard le 15 février, la salariée ou le salarié inscrit sur la liste de disponibilité doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 1er juin au 30 septembre. La salariée ou le salarié ne peut modifier la disponibilité exprimée si la période normale de congé annuel est du 1er juin au 30 septembre.

Dans le cas de la salariée ou du salarié à temps partiel inscrit sur la liste de disponibilité, la disponibilité minimale prévue au second alinéa est diminuée du nombre de jours où elle ou il est titulaire de poste.

La salariée ou le salarié inscrit sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement n'est tenu de fournir la disponibilité minimale prévue au second alinéa de la présente clause qu'à l'établissement où elle ou il a le plus d'ancienneté. Il appartient à la salariée ou au salarié de démontrer qu'elle ou il n'est pas tenu, en vertu du présent alinéa, de fournir une disponibilité minimale.

La disponibilité minimale prévue aux alinéas précédents n'a pas pour effet de priver la salariée ou le salarié des congés ou absences auxquels elle ou il a droit en vertu de la présente 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 salariées ou salariés inscrits sur cette liste, en autant que celles-ci ou ceux-ci répondent aux exigences normales de la tâche et qu'il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures à l'occasion d'un changement de quart de travail.

Toutefois, une salariée ou un salarié ne peut se voir refuser une assignation de cinq (5) jours et plus du seul fait que l'intervalle de seize (16) heures ne puisse être respecté. Les dispositions de l'article 34 (Temps supplémentaire) ainsi que la clause 33.12 ne s'appliquent pas dans ce cas. Une salariée ou un salarié qui refuse une telle assignation ne peut se voir reprocher de ne pas avoir respecté sa disponibilité.

- 2) Lorsque la durée de l'assignation est de moins de cinq (5) jours, une salariée ou un salarié à temps partiel inscrit sur la liste de disponibilité peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son centre d'activités et ce, prioritairement aux autres salariées ou salariés inscrits sur la liste de disponibilité pourvu qu'elle ou il satisfasse aux exigences normales de la tâche.

Si la disponibilité exprimée par la salariée ou le salarié à temps partiel ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres salariées ou salariés à temps partiel du centre d'activités.

Si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les salariées ou salariés à temps partiel du centre d'activités, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'alinéa 1) de la présente clause.

Lorsque la durée de l'assignation accordée en vertu du présent alinéa est modifiée et qu'il est prévisible qu'il reste cinq (5) jours et plus, les dispositions de l'alinéa 3) s'appliquent.

- 3) Lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, l'assignation est accordée conformément à l'alinéa 1) de la présente clause.

Toutefois, une salariée ou un salarié à temps partiel inscrit sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son centre d'activités pourvu qu'elle ou il satisfasse aux exigences normales de la tâche. Le poste de la salariée ou du salarié ainsi assigné est comblé, s'il y a lieu, par une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié à temps partiel reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire régulier qu'elle ou il avait lorsqu'elle ou il occupait ce poste.

- 4) Pour le remplacement des congés annuels débutant au cours de la période normale de congé annuel, les salariées ou salariés peuvent être assignés pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule assignation aux fins d'application de la présente clause. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.
- 5) La salariée ou le salarié de la liste de disponibilité n'est pas tenu 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. De même, elle ou il n'est pas tenu de poursuivre un remplacement lorsque la salariée ou le salarié titulaire du poste est en invalidité et qu'elle ou il débute une période de réadaptation sur son poste en vertu de la clause 21.19 c).
- 6) Les parties peuvent convenir, par arrangement local, d'accorder aux salariées ou salariés à temps complet ou à temps partiel travaillant sur un quart stable de nuit une priorité d'assignation dans leur centre d'activités pour des remplacements d'une durée supérieure à trois (3) mois sur le quart de jour ou de soir. Cette priorité s'exerce à l'égard des salariées ou salariés inscrits sur la liste de disponibilité

incluant les salariées ou salariés à temps partiel de ce centre d'activités.

- 7) Lorsqu'un remplacement de quatre (4) mois et plus débute alors qu'une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité est déjà assigné à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, cette salariée ou ce salarié est réputé disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours. Le délai de quatre (4) mois peut être modifié par arrangement local.
- 8) Lorsqu'une assignation de trente (30) jours et plus débute alors que la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité est absent pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci ou celui-ci est réputé disponible pour une telle assignation si elle ou il peut occuper cette assignation à compter du jour suivant la journée où débute l'assignation.
- 9) Une salariée ou un salarié ne peut se voir refuser une assignation de plus de vingt-huit (28) jours du seul fait qu'elle ou il a complété cinq (5) jours de travail. Les dispositions de l'article 34 (Temps supplémentaire) ainsi que la clause 33.12 ne s'appliquent pas dans ce cas.
- 10) Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de fractionner une assignation afin de permettre à une salariée ou un salarié à temps partiel dont le poste comporte moins de sept (7) heures de compléter sa journée de travail.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités d'assignation que celles prévues à la présente clause pour les salariées ou salariés 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou ce salarié ainsi que les disponibilités qu'elle ou il 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 salariée ou le salarié de la liste de disponibilité qui remplace un poste 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 ou du 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 salariée ou au salarié 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 salariée ou le salarié non détenteur de poste est assujéti aux dispositions de la présente convention, durant toute la période pendant laquelle elle ou il occupe une assignation, pour autant que les dispositions de cette convention ne sont pas modifiées par les dispositions qui suivent.

La salariée ou le salarié non détenteur de poste reçoit ses bénéfices marginaux selon les modalités prévues aux articles 21 (Régimes d'assurances) et 41 (Droits des salariées ou salariés temps partiel ou non détenteurs de poste) de la convention collective.

Pendant la durée de son assignation, la salariée ou le salarié non détenteur de poste accumule de l'ancienneté selon les dispositions prévues aux clauses 11.03 et 11.04. La salariée ou le salarié conserve l'ancienneté accumulée au cours de chacune de ses périodes d'assignation.

Malgré ce qui précède, les salariées ou salariés de la liste de disponibilité détenant une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérés, pendant cette période, comme salariées ou salariés à temps complet. Les parties peuvent, par arrangement local, en convenir autrement.

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

Si elle ou il obtient un poste durant la période où elle ou il est au service de l'Employeur, la salariée ou le salarié non détenteur 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 salariée ou le salarié non détenteur de poste peut se prévaloir de la procédure de griefs en tout temps.

SECTION VI DÉPLACEMENT

13.17 Déplacement, désigne toute assignation d'une salariée ou un salarié demandée par l'Employeur. Il est convenu que l'Employeur ne peut déplacer temporairement une salariée ou un salarié 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 salariée ou le salarié transporte avec lui ses années de service et son expérience et elle ou il ne peut subir aucune diminution de salaire régulier.

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

13.18 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 salariées ou salariés affectés 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.

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

SECTION VII ÉQUIPE VOLANTE

- 13.20**
- 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 peut être compris dans plus d'une unité d'accréditation du Syndicat.
 - 4- Le poste de l'équipe volante est affiché et comblé selon les dispositions prévues à l'article 12 (Mutations).

L'Employeur s'efforce d'assigner la même salariée ou le même salarié pour la durée totale d'une assignation.

Lorsqu'aucune assignation n'est disponible pour une salariée ou un salarié de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une assignation détenue par une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié ainsi visé est celle ou celui qui a le moins d'ancienneté parmi celles ou ceux détenant une assignation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la salariée ou le salarié de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de modalités d'assignation de ces salariées ou salariés.

SECTION VIII

PROGRAMME D'ORIENTATION

13.21 Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux salariées ou salariés de la liste de disponibilité, l'Employeur procède par ancienneté, en tenant compte des principes suivants:

- ? les besoins de l'Employeur;
- ? l'intérêt exprimé par les salariées ou salariés;
- ? 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.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités relatives à l'orientation.

Sur demande, l'Employeur informe la salariée ou le salarié visé des motifs pour lesquels elle ou il ne peut bénéficier du programme d'orientation. À la demande de la représentante ou du représentant local du Syndicat, l'Employeur lui fournit ces renseignements par écrit.

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 et le même statut, les salariées ou salariés devront choisir de conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'oeuvre ou d'aller travailler dans un titre d'emploi identique et de même statut dans le nouvel établissement. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5). Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les salariées ou salariés qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, 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 ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

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 salariées ou salariés travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférés dans le même titre d'emploi et le même statut 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 et le même statut est inférieur au nombre de salariées ou salariés

susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées ou salariés 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 ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

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 salariées ou salariés travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférés dans le même titre d'emploi et le même statut 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 et le même statut est inférieur au nombre de salariées ou salariés susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui seront transférés 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 salariées ou salariés visés y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées ou salariés 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 ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

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 salariées ou salariés dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférés dans le même titre d'emploi et le même statut 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 salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté parmi celles ou ceux dont le poste est aboli. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

Lorsque le nombre d'emplois à combler dans un titre d'emploi et un même statut 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 salariées ou salariés à temps complet ou à temps partiel du même titre d'emploi et du même statut ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de sécurité d'emploi dont le poste est aboli, ces salariées ou salariés peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste disponible pour lequel elles ou ils rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférés 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 salariées ou desdits salariés d'un titre d'emploi et d'un même statut ayant choisi d'être transférés 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 salariées ou salariés ayant choisi de rester dans l'établissement en commençant par le moins ancien. Si elles ou ils refusent, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées ou salariés visés 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 ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

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 salariées ou salariés dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférés dans le même titre d'emploi et le même statut 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 salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté parmi celles ou ceux dont le poste est aboli. Les salariées ou salariés qui seront transférés 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 salariées ou salariés visés y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

Lorsque le nombre d'emplois à combler dans un titre d'emploi et un même statut 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 salariées ou salariés à temps complet ou à temps partiel du même titre d'emploi et du même statut ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de sécurité d'emploi dont le poste est aboli, ces salariées ou salariés peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste disponible pour lequel elles ou ils rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférés 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 salariées ou desdits salariés d'un titre d'emploi et d'un même statut ayant choisi d'être transférés 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 salariées ou salariés ayant choisi de rester dans l'établissement en commençant par la moins ancienne ou le moins ancien. Si elles ou ils refusent, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées ou salariés visés 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 ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

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) mois au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférés dans le même titre d'emploi et le même statut 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 et le même statut est inférieur au nombre de salariées ou salariés susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Si elles ou ils refusent, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au

sous-alinéa 14.15 5).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées ou salariés 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 ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

- 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) mois au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférés dans le même titre d'emploi et le même statut 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 et le même statut est inférieur au nombre de salariées ou salariés susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui seront transférés 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 salariées ou salariés visés y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées ou salariés 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 ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

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 salariées ou salariés travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférés dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'autre établissement. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de salariées ou salariés susceptibles d'être

transférés, les emplois devront être comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés avoir abandonné volontairement leur emploi.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées ou salariés 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 salariées ou salariés transférés en vertu du sous-alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés avoir abandonné volontairement leur emploi.

Si à la suite de la procédure ci-haut décrite des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pu obtenir de poste, elles ou ils seront inscrits 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 salariées ou salariés travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférés dans le même titre d'emploi et le même statut 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 et le même statut est inférieur au nombre de salariées ou salariés susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui seront transférés 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 salariées ou salariés visés y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés avoir abandonné volontairement leur emploi.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées ou salariés 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 salariées ou salariés transférés en vertu du sous-alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés avoir abandonné volontairement leur emploi.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pu obtenir de poste, elles ou ils seront inscrits 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 salariées ou salariés travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférés dans le même titre d'emploi et le même statut 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 ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

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) mois 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 et 14.08, 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 salariées ou salariés qui doivent être transférés 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) mois au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés travaillant dans les centres d'activités qui font l'objet de la fusion seront transférés dans le même titre d'emploi et le même statut 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 et le même statut est inférieur au nombre de salariées ou salariés susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Si elles ou ils refusent, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées ou salariés 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 ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 5).

14.09 Les transferts des salariées ou salariés 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 salariée ou le salarié transféré 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 remplacement 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 quatre (4) 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 salariée ou au salarié.

Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des salariées ou salariés. La salariée ou le salarié affecté 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 salariées ou salariés 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 salariée ou le salarié transféré 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 tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 49 (Privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.

14.14A Aux fins d'application des mesures prévues aux présentes, les mouvements de personnel s'effectuent par statut.

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié à temps partiel, ces dispositions s'appliquent à l'égard des postes comportant un nombre d'heures équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle ou il détient.

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 salariée ou salarié détermine celle ou celui que la procédure de supplantation et/ou mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

- 1- dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée ou le salarié de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affecté;
- 2- cette salariée ou ce salarié peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle ou qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la salariée ou le salarié du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté ou supplanter dans le même centre d'activités, la salariée ou le salarié du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;
- 3- la salariée ou le salarié qui n'a pu utiliser la deuxième étape supplante la salariée ou le salarié du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition qu'elle ou qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- 4- la salariée ou le salarié ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi et dans le statut visés peut supplanter dans un autre titre d'emploi à la condition qu'elle ou qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ou le salarié ayant le moins d'ancienneté;
- 5- à défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée ou le salarié est réputé appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La salariée ou le salarié est alors régi par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 13 (Assignations). Elle ou il 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 salariée ou un salarié à temps partiel supplante une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel, elle ou il doit, en plus des règles prévues à la présente clause, supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle ou il détenait. Elle ou il

peut également supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle ou il détenait. Dans ce cas, elle ou il voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

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

- 14.18** Une salariée ou un salarié à temps complet peut supplanter plus d'une salariée ou un salarié 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 salariées ou salariés à temps partiel qu'elle ou il 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 salariée ou le salarié visé 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 salariée ou le salarié ne subit de diminution de son salaire tel que prévu à son titre d'emploi, y incluant, s'il y a lieu, le supplément.

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

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

- 15.01** La salariée ou le salarié visé 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 salariée ou le salarié ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mis 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 (SPSSS) et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

Cette salariée ou ce salarié 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 remplacement, la salariée ou le salarié ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de congé annuel ou de jours fériés.

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

La salariée ou le salarié visé 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 inscrit sur la liste de disponibilité de l'établissement conformément à l'article 13 section IV (Liste de disponibilité).

- 15.03** La salariée ou le salarié ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mis à pied est inscrit au SPSSS et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle ou il n'aura pas été replacé 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 bénéficiaires 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 remplacement 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 salariée ou du salarié ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, y incluant, le cas échéant, les suppléments au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées et d'inconvénients non subis sont exclues 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 salariée ou le salarié à temps partiel reçoit durant la période où elle ou il n'a pas été remplacé, 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. Toutefois, son indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant au nombre d'heures régulières du poste qu'elle ou il détenait au moment de sa mise à pied.

La salariée ou le salarié visé à la présente clause est inscrit sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle ou il est salarié conformément à l'article 13 section III (Équipe de remplacement).

Lorsque cette salariée ou ce salarié effectue un remplacement suivant les dispositions de l'article 13 section III (Équipe de remplacement), elle ou il 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.

Aux fins d'application de la présente clause, 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 salariée ou le salarié détenteur du poste ou par une

autre salariée ou un autre salarié, 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. Salariée ou salarié mis à pied.
2. Salariée ou salarié 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. Salariée ou salarié 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. Salariée ou salarié qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette salariée ou ce salarié 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 remplacement

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

A) Établissement

La salariée ou le salarié bénéficiant de la clause 15.03 est considéré comme ayant posé sa candidature sur tout poste similaire et de même statut qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle ou il est salarié.

Dans le cas de la salariée ou du salarié à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste similaire dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle ou il détenait avant sa mise à pied.

- 1) Si l'attribution du poste est régie par les règles prévues à la clause 12.08 1) et que la salariée ou le salarié est la seule candidate ou le seul candidat ou la

candidate ou le candidat ayant le plus d'ancienneté et qu'elle ou il 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 ou un autre candidat est supérieure, l'Employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues à l'article 12 (Mutations), à la condition que cette candidate ou ce candidat libère un poste similaire et accessible à la salariée ou au salarié 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 12.08 2) et que la salariée ou le salarié est la seule candidate ou le seul candidat satisfaisant aux critères établis à la clause 12.08 2) ou parmi les candidates ou candidats satisfaisant le mieux aux critères établis à la clause 12.08 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 salariée ou un salarié d'une profession donnée doit d'abord être replacé 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 salariée ou le salarié bénéficiant de la clause 15.03 est tenu d'accepter tout poste disponible, comparable et de même statut 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 salariées ou salariés travaillant au siège social ou leur domicile.
- 3) Pour les autres salariées ou salariés, l'aire géographique est déterminée en prenant comme centre soit le port d'attache de la salariée ou du salarié au sens de la clause 40.01, soit son domicile.
- 4) S'il n'est pas possible de replacer la salariée ou le salarié 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 remplace la salariée ou le salarié 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 SPSSS, 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 salariée ou un salarié visé par la clause 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre salariée ou un autre salarié visé par la même clause, ayant moins d'ancienneté qu'elle ou lui dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.
- 7) L'offre effectuée à la salariée ou au salarié le moins ancien, 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 remplacement équivalente à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied ainsi que les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la salariée ou au salarié bénéficiant de la clause 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.
- 9) Toutefois, le SPSSS peut obliger la salariée ou le salarié affecté 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 salariée ou du salarié ou de son domicile et celle-ci ou celui-ci bénéficiera de la prime de remplacement équivalente à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied, ainsi que les frais de déménagement, s'il y a lieu.
- 10) La salariée ou le salarié à temps partiel est replacé dans un emploi disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures de travail de cet emploi soit égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle ou il détenait au moment de sa mise à pied.
- 11) La salariée ou le salarié à temps complet qui est replacé par exception dans un poste à temps partiel ne subit pas de ce fait de diminution de salaire, par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied, y incluant, s'il y a lieu, le supplément.
- 12) La salariée ou le salarié à sa demande peut obtenir un sursis à son remplacement dans un autre établissement si l'Employeur estime que les besoins de remplacement prévus assurent à la salariée ou au salarié un travail continu jusqu'à son remplacement et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement devient accessible dans un délai prévu.
- 13) La salariée ou le salarié qui se voit offrir un emploi suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel emploi. Cependant, le refus de la salariée ou du salarié sera considéré comme une démission volontaire sous réserve des choix qu'elle ou il 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 salariée ou aucun salarié parmi celles ou ceux 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 ou un candidat à temps partiel ou non détenteur de poste, possédant moins d'ancienneté qu'une salariée ou un salarié visé à la clause 15.03 inscrit au SPSSS.
- 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 salariée ou aucun salarié parmi celles ou ceux 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 ou un candidat non détenteur de poste possédant moins d'ancienneté qu'une salariée ou un salarié visé à la clause 15.03 inscrit au SPSSS.
- 3) Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée ou un salarié non détenteur de poste ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps partiel tant et aussi longtemps que des salariées ou salariés visés à la clause 15.03, inscrits au SPSSS, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.
- 4) Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet tant et aussi longtemps que des salariées ou salariés visés à la clause 15.03, inscrits au SPSSS, 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 ou du candidat référé par le SPSSS. 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 même secteur d'activités que celui que la salariée ou le salarié a quitté. Ces secteurs sont les suivants:

- a) technicienne ou technicien diplômé;
- b) soins infirmiers et para-techniques.

15.06 La salariée ou le salarié doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle ou il est remplacé. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que la candidate ou le candidat remplacé par le SPSSS ne peut remplir les exigences normales

de la tâche.

- 15.07** La salariée ou le salarié 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 salariée ou tout salarié bénéficiant de la clause 15.03 qui est déplacé au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle ou il 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 salariée ou le salarié bénéficiant de la clause 15.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle ou il est déplacé à l'intérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou dès qu'elle ou il occupe un emploi en dehors de ce secteur.
- 15.10** La salariée ou le salarié déplacé transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 49 (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 salariée ou salarié déplacé est régi 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 salariée ou le salarié bénéficiant de la clause 15.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle ou il est effectivement mis à pied et son avis de remplacement, 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 d'indemnité de mise à pied à titre de paie de séparation.
- 15.13** La salariée ou le salarié 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 ou il démissionne pour se remplacer à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux, à la condition que son départ permette le remplacement d'une salariée ou un salarié du même statut de l'équipe de remplacement ou le cas échéant, le remplacement d'une salariée ou un salarié du même statut bénéficiant de la clause 15.03 des présentes.
- 15.13A** Le salaire hebdomadaire de la salariée ou du salarié à temps partiel déplacé entre le 1er juin 1997 et le 29 juin 1998 dans un poste à temps partiel comportant un nombre

d'heures inférieur à la moyenne des heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied continue d'être établi sur la base de cette moyenne et ce, tant qu'elle ou il n'effectue pas une mutation volontaire.

Cette salariée ou ce salarié à temps partiel est assigné jusqu'à concurrence d'un nombre d'heures égal à la différence entre la moyenne des heures ayant servi au calcul de l'indemnité de mise à pied et les heures du poste dans lequel elle ou il a été replacé. Elle ou il peut être assigné pour compléter un quart de travail même s'il ne lui reste à faire qu'une fraction de ce quart pour combler l'écart entre la moyenne des heures ayant servi au calcul de l'indemnité de mise à pied et les heures du poste dans lequel elle ou il a été replacé.

Aux seules fins de l'alinéa précédent, elle ou il est considéré inscrit sur l'équipe de remplacement. Elle ou il peut aussi s'inscrire sur la liste de disponibilité pour compléter une semaine normale ou régulière de travail.

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 (SPSSS) actuellement existant continue d'opérer le service de placement.
2. Ce Service de placement est composé de: une (1) personne désignée par le MSSS et six (6) personnes désignées par les associations suivantes: ACJQ, ACLSCCHSLDQ, AEPC, AERDPQ, AHQ, FQCRPAT et FQCRPDI.
3. Le SPSSS a comme fin spécifique le remplacement des salariées ou salariés mis 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 SPSSS 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 SPSSS;
- rencontre les parties intéressées ou leur représentante ou représentant;
- détient la liste des salariées ou salariés à replacer;
- détient la liste des postes disponibles;
- favorise l'accès à des programmes de recyclage pour les salariées ou salariés visés à la clause 15.03, s'il y a lieu;
- prend toutes les décisions relatives au remplacement des salariées ou salariés.

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

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

15.15 Recyclage

Aux fins de remplacement dans le réseau de la Santé et des Services sociaux, des cours de recyclage sont accessibles aux salariées ou salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi pour qui les opportunités de remplacement sont peu nombreuses.

Par recyclage, les parties entendent le processus permettant à la salariée ou au salarié d'accéder à un autre titre d'emploi ou de conserver son titre d'emploi et qui nécessite une nouvelle formation officielle appropriée sur les plans théorique et pratique. On entend par formation officielle, un programme de formation reconnu par le ministère de l'Éducation.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux salariées ou salariés visés par le recyclage:

- ? la salariée ou le salarié qui suit des cours de recyclage n'est pas tenu d'accepter un remplacement ou un remplacement pendant la durée de son recyclage;
- ? les frais de scolarité ne sont pas à sa charge;
- ? la salariée ou le salarié qui a terminé son recyclage est soumis aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle ou il a été recyclé;
- ? aux fins de son remplacement, la salariée ou le salarié qui a terminé son recyclage est réputé dans le titre d'emploi pour lequel elle ou il a été recyclé;
- ? la salariée ou le salarié peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut d'un motif valable, elle ou il est réputé appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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) représentantes ou représentants de l'APTMQ.

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 SPSSS informe par écrit le comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des salariées ou chacun des salariés mis à pied et bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 a été remplacé de même que de l'identité des salariées ou salariés qui ne sont pas encore remplacés.

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 salariée ou tout salarié se croyant lésé par une décision du SPSSS 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 SPSSS.

La directrice ou le directeur général, dès la réception de l'avis de la salariée ou du salarié se croyant lésé, 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'une (1) ou 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 SPSSS 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 salariée ou le salarié non satisfait de la décision rendue par le SPSSS peut en appeler devant une ou un arbitre.

La salariée ou le salarié devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision prise à son sujet par le SPSSS 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 SPSSS.

Sur réception de cet avis, la directrice ou le directeur général du SPSSS 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 SPSSS, aux salariées ou salariés concernés ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la date et l'heure auxquels elle ou il 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 SPSSS n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, elle ou il peut ordonner à ce dernier de replacer la salariée ou le salarié lésé selon les procédures appropriées de remplacement 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 51.27.

15.20 Si la salariée ou le salarié conteste une décision du SPSSS impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle ou il cesse de recevoir l'indemnité de mise à pied à compter du cinquantième (50e) jour de l'avis du SPSSS 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 salariée ou un salarié relativement à un remplacement 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 51 (Arbitrage).

Si la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié, suite à son entrée chez son nouvel employeur ou le remboursement des pertes de revenus qu'elle ou il a subies si elle ou il n'est pas entré en fonction.

La salariée ou le salarié bénéficiant de la clause 15.03 et contestant une décision prise par le SPSSS 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 ou il occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SPSSS.

Le déménagement définitif de la salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié qui tout en contestant une décision du SPSSS impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le SPSSS, 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 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: ACJQ, ACLSCCHSLDQ, AEPC, AERDPQ, AHQ, FQCRPAT et FQCRPDI, ainsi qu'à cette fin uniquement, les régies régionales de la Santé et des Services sociaux, le Conseil Cri de la Santé et des Services sociaux de la Baie James, le Conseil Kativik de la Santé et des Services sociaux, 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié que si le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (SPSSS) accepte que la relocalisation de telle salariée ou tel salarié nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouvel établissement de travail de la salariée ou du salarié 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 SPSSS s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié visé, 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 ou il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

16.04 Le SPSSS ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la salariée ou du salarié, 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 SPSSS.

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 SPSSS paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié et de ses dépendantes ou dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

16.06 Dépenses concomitantes de déplacement

Le SPSSS paie une allocation de déplacement de 750,00 \$ à toute salariée ou tout salarié marié déplacé, ou de 200,00 \$ si elle ou il est célibataire, 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 salariée ou ledit salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement. Toutefois, l'allocation de déplacement de 750,00 \$, payable à la salariée ou au salarié marié déplacé, est payable à la salariée ou au salarié célibataire tenant logement.

16.07 Compensation pour bail

La salariée ou le salarié visé 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 salariée ou le salarié qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la salariée ou le salarié doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

16.08 Si la salariée ou le salarié choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du SPSSS.

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

Le SPSSS paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de la salariée ou du salarié visé 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 salariée ou au salarié pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié visé à la clause 16.01, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée ou le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SPSSS ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SPSSS 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 salariée ou le salarié visé à la clause 16.01 choisit de ne pas vendre sa maison résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter à la salariée ou au salarié propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. Le SPSSS 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 SPSSS lui rembourse les frais raisonnables d'annonces 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 SPSSS.

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 SPSSS rembourse la salariée ou le salarié de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SPSSS pour elle ou lui 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 SPSSS, ou la famille de la salariée ou du salarié marié ne serait pas relocalisée immédiatement, le SPSSS assume les frais de transport de la salariée ou du salarié pour visiter sa famille 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 salariée ou le salarié des pièces justificatives.

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 Type et nombre de congés spéciaux

L'Employeur accorde à la salariée ou au salarié:

- 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié.

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

Les congés prévus à l'alinéa 17.01-1 se prennent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 17.01-2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles. Cependant, la salariée ou le salarié peut utiliser un des jours de congé prévus pour assister à l'inhumation ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

Le congé prévu à l'alinéa 17.01-3 se prend le jour des funérailles.

17.03 Salaire

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

17.04 Attestation des événements

Dans tous les cas, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié appelé à agir comme jurée ou juré ou témoin dans une cause où elle ou il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle ou il est appelé à agir comme jurée ou juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

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

17.07 Congé pour mariage

Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'Employeur accorde à la salariée ou au salarié, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une avec solde si la salariée ou le salarié est détenteur d'un poste, la prise de la semaine sans solde étant à la discrétion de la salariée ou du salarié pourvu que celle-ci ou celui-ci ait indiqué son intention lors de sa demande. La solde est proportionnelle au nombre de jours constituant pour la salariée ou le salarié sa semaine régulière de travail.

ARTICLE 18

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

18.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une salariée ou un salarié 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 salariée ou du salarié 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) 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.

La salariée ou le salarié peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la salariée ou au salarié de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'Impôt sur le revenu (Statuts du Canada). Ce congé ne peut être pris qu'au cours des trois (3) derniers mois du régime.

Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté 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 salariée ou le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle ou il n'était pas à l'emploi de l'établissement. La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La salariée ou le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes:

- a) être détentrice ou détenteur 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 salariée ou le salarié peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la salariée ou le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle ou il recevrait si elle ou il ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément de responsabilité. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
3 mois	87,5	91,67	N/A	N/A
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 salariée ou au salarié en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, tout comme si elle ou il ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la salariée ou le salarié 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 (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la salariée ou le salarié aurait reçu si elle ou il n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

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

c) Ancienneté

Durant son congé, la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté.

d) Congé annuel

Durant le congé, la salariée ou le salarié est réputé 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 salariée ou le salarié est réputé avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle ou il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la salariée ou le salarié est réputé avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle ou il a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congés de maladie

Durant son congé, la salariée ou le salarié est réputé 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:

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

À la fin du congé, si la salariée ou le salarié est encore invalide, elle ou il 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 ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la salariée ou le salarié est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

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

- elle ou il peut continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle ou il 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 ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19.

Dans le cas où la salariée ou le salarié est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle ou il peut interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la salariée ou le salarié reçoit, tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle ou il doit débiter son congé le jour où cesse son invalidité;

- elle ou il peut suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle ou il reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. 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 salariée ou le salarié peut reporter le congé à un moment où elle ou il n'est plus invalide.

3. Si l'invalidité survient après le congé, la salariée ou le salarié 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 ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. Si la salariée ou le salarié est toujours invalide à la fin du régime, elle ou il reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4. Dans l'éventualité où la salariée ou le salarié est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 2) de la clause 11.07, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:
 - si la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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.
5. Nonobstant les deuxième (2e) et troisième (3e) sous-alinéas du présent alinéa, la salariée ou le salarié 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 ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. La salariée ou le salarié peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:
 - elle ou il peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité;
 - si elle ou il 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 salariée ou le salarié invalide en raison d'une lésion professionnelle est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié reçoit, pour le temps travaillé, le salaire régulier qui lui serait versé si elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié ne participait pas au régime.

j) **Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié est mis 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 salariée ou le salarié ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) 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 salariée ou le salarié mis 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 ou il n'est pas remplacé par le SPSSS dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette salariée ou ce salarié.

Toutefois, la salariée ou le salarié qui a déjà pris son congé continue sa participation

au régime de congé à traitement différé chez l'Employeur où elle ou il a été replacé par le SPSSS. La salariée ou le salarié 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 ou il 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 sept (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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié est remboursé 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 salariée ou le salarié durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la salariée ou du salarié en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la salariée ou au salarié; si le solde obtenu est positif, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 et 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 salariée ou du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent:

Si la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié 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) Salariée ou salarié à temps partiel

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

De plus, le salaire qu'elle ou il 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 aux clauses 21.34 et 41.02 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 salariée ou le salarié qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

- I- elle ou il peut mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa m);
- II- elle ou il peut continuer sa participation au régime et est traité alors comme une salariée ou un salarié à temps partiel.

Cependant, la salariée ou le salarié à temps complet qui devient salariée ou salarié à temps partiel après avoir pris son congé est réputé demeurer salariée ou salarié 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 salariée ou le salarié continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul 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 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul 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 salariée ou le salarié peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ou il ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 18A

RÉGIME D'ÉTALEMENT DU REVENU

18A.01 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, qu'une salariée ou un salarié puisse se prévaloir d'un régime d'étalement du revenu d'une durée de deux (2) ou trois (3) ans comportant un congé d'une durée de trois (3) mois qui ne peut être pris qu'au cours des trois (3) derniers mois du régime.

18A.02 Sous réserve de la clause 18A.01, les dispositions de l'article 18 sont applicables à la salariée ou au salarié qui se prévaut du présent article.

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 salariées ou salariés émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 13.11 sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait à l'alinéa 2) de la clause 19.09, la salariée ou le salarié qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel.

19.04 Congé pour reprise d'examen

Une salariée ou un salarié 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 salariée candidate ou le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection.

Pendant une période de trente (30) jours, la salariée ou le salarié conserve tous ses droits et privilèges.

Si elle ou il n'est pas élu, la salariée ou le salarié reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.

19.06 Congé post-électoral

Si elle ou il est élu, elle ou il 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 salariée ou tout salarié 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 quatre (4) périodes d'une (1) semaine. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée ou le salarié et l'Employeur.

La salariée ou le salarié, durant ce congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines, peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle ou il se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou du salarié et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée ou tout salarié, 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié, il devra en aviser celle-ci ou celui-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié devra se prévaloir des dispositions à l'alinéa 9) de la clause 19.09.

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

SECTION V CONGÉS 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 salariée ou au salarié à temps complet comptant au moins une (1) année de service. Toutefois, ce congé est accordé à la salariée ou au salarié 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 salariée ou du salarié. Lors de sa demande, la salariée ou le salarié précise la durée de son congé.

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

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

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les salariées ou salariés visés par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des salariées ou l'un ou l'autre des salariés 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.

Sur préavis de trente (30) jours, la salariée ou le salarié à temps complet bénéficiant de ce congé à temps partiel peut mettre fin à son congé. L'échange de poste, le cas échéant, cesse.

La salariée ou le salarié à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente

clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle ou il accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle ou il était salariée ou salarié à temps complet.

19.08A Congé partiel sans solde

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

La salariée ou le salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle ou il se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou du salarié et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

SECTION VI MODALITÉS RELATIVES AUX CONGÉS SANS SOLDE

19.09 À moins de dispositions contraires, pour tous les congés sans solde d'une durée supérieure à trente (30) jours, les modalités suivantes s'appliquent:

1) Retour

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

2) Ancienneté

La salariée ou le salarié conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf pour le congé sans solde pour études où la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté.

3) Expérience

La salariée ou le salarié 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 salariée ou au salarié intéressé 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 salariée ou du salarié et ils ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.

Cependant, si la salariée ou le salarié met fin à son emploi ou à son mandat ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ou il 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 salariée ou du salarié 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 salariée ou du salarié.

6) Régime de retraite

La salariée ou le salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle ou il se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou du salarié et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

7) Assurance collective

La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie. À son retour, elle ou il peut être réadmis au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La salariée ou le salarié peut maintenir sa participation aux autres régimes assurés en payant seul 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 salariée ou le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle ou il n'était pas à l'emploi de l'établissement. La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et qu'elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire au sens de l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire).

Advenant le cas où le poste de la salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.

10) Droit de postuler

Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la salariée ou le salarié a droit de poser sa candidature à un poste. Si elle ou il l'obtient, elle ou il 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 ou un seul des deux conjoints, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou conjoint est également salariée ou salarié 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 prestations supplémentaires 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 salariée ou au salarié un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté 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 salariée ou du salarié incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majoré ainsi que les suppléments 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 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 auquel 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 salariée ou du salarié incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majoré ainsi que les suppléments 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 prévalu 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 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 salariées ou salariés 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 CSST et les semaines pendant lesquelles la salariée ou le salarié bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues 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.

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 salariée ou un salarié 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 CSST 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 CSST 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 CSST 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-journées.

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 salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de son conjoint ou sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint ou sa 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 salariée ou le salarié 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 enfant ou d'un enfant de son conjoint ou de sa conjointe, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste l'indemnité est calculée de la façon prévue à l'alinéa d) de la clause 20.14.

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

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou un enfant du conjoint ou de la 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 le congé, la salariée ou le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus au présent article.

- 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 20.27, il n'en résulte pas une adoption, la salariée ou le salarié est alors réputé avoir été en congé sans solde conformément à la clause 20.28 et elle ou il remboursera cette indemnité selon les modalités prévues à la clause 31.05.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

- 20.30** La salariée ou le salarié 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 salariée ou au salarié en prolongation du congé de maternité, du congé de paternité

ou du congé pour adoption de dix (10) semaines.

La salariée ou le salarié 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.

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

Une fois au cours de son congé, la salariée ou le salarié 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.

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

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

Lorsque le conjoint de la salariée ou la conjointe du salarié n'est pas un salarié ou une salariée des secteurs public et parapublic, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 confié. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à la salariée ou le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

Au cours du congé partiel sans solde, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à la salariée ou au salarié à temps partiel.

Malgré les alinéas précédents, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle ou il était au travail. Cependant, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié peut reprendre son poste ou le cas échéant, un poste qu'elle ou il a obtenu conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

De même au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée ou le salarié ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou au salarié 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 salariée ou le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle ou il peut continuer de participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la salariée ou le salarié accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les

règles applicables à la salariée ou au salarié 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 salariée ou le salarié 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 l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journées si l'Employeur y consent. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la salariée ou du salarié et, à défaut ces absences sont sans solde.

Dans un tel cas, la salariée ou le salarié doit prévenir l'Employeur et fournir une preuve justifiant une telle absence.

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 salariée ou le salarié. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours par semaine, la salariée ou le salarié 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.

- 20.36** L'Employeur doit faire parvenir à la salariée ou au salarié, 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir

démissionné.

20.37 La salariée ou le salarié 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 ou il est considéré comme ayant démissionné.

La salariée ou le salarié 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, le préavis est d'au moins trente (30) jours.

20.38 La salariée ou le salarié 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 ou il 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 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.

20.41 S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée en période de probation s'est prévaluée 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 Les salariées ou salariés assujettis à la convention bénéficient 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 leur retraite, qu'elles ou ils aient ou non terminé leur période de probation:

- a) Toute salariée ou tout salarié détenteur de poste engagé à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet: après un (1) mois de service continu.

Toute salariée ou tout salarié non détenteur de poste engagé 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 salariées ou salariés.

- b) Les salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteur de poste qui travaillent 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 salariée ou un salarié à temps complet, la salariée ou le salarié payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle salariée ou un nouveau salarié à temps partiel travaillant moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détenteur de poste est exclu des régimes d'assurances prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli trois (3) mois de service continu; elle ou il devient alors visé 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 salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui a complété trois (3) mois de service continu devient visé 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle ou il 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 21.19 les dernières semaines d'emploi avant le départ servent de référence pour compléter la période de douze (12) semaines de calendrier.

Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2^{ième} alinéa de la présente clause, la nouvelle salariée ou le nouveau salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet doit faire une demande pour être couvert 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.

La salariée ou le salarié, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) du temps complet ou moins au cours de la période du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année précédente, cesse d'être couvert par les régimes d'assurances prévus au présent article, à moins de faire une demande écrite 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. Cette demande prend effet au 1^{er} janvier suivant.

La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur 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 demander d'être couvert par les régimes d'assurances prévus au présent article, peut modifier son choix et faire la demande au plus tard le 30 novembre. Cette demande prend effet au 1^{er} janvier suivant.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, la participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

21.02 Aux fins des présentes on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge d'une salariée ou d'un salarié ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après:

- i) conjointe ou conjoint: 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 conjoint 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 conjoint. Elle peut également désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1.

- ii) enfant à charge: s'entend au sens de l'article 1 de la convention.

- 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 salariée ou un salarié 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 ou d'un don d'organe, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la salariée ou le salarié 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 plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que la salariée ou le salarié 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 salariée elle-même ou le salarié lui-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 salariée ou le salarié 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 salariées ou salariés invalides à cette date qui demeurent assujettis 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 21.10 de la présente convention collective.

SECTION II

COMITÉ DES ASSURANCES

21.08 Le comité paritaire prévu à la convention collective 1996-98 est en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un comité syndical d'assurance. L'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ) transmet au comité paritaire un avis l'informant de la composition et de la date d'entrée en fonction du comité syndical. Le comité paritaire transfère au comité syndical d'assurance ses actifs et passifs et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu au présent alinéa ou au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Le comité syndical d'assurance est responsable de l'établissement du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, lesquels font partie intégrante du contrat d'assurance.

Le contrat doit prévoir que le comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux (CPNSSS) peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent que ce dernier fournit au comité syndical.

Le CPNSSS reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du CPNSSS 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 au CPNSSS.

Le CPNSSS et l'APTMQ se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés reliées à l'administration du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels.

L'Employeur exécute les travaux requis pour la mise en place et l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le comité syndical. L'Employeur collabore à toute campagne relative aux régimes d'assurance. Il effectue notamment les opérations suivantes:

- a) l'information aux salariées ou salariés;
- b) l'inscription et le retrait des salariées ou salariés;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
- d) la communication à l'assureur des demandes de cessation d'adhésion;
- e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des primes déduites

ou, le cas échéant, reçues des salariées ou salariés;

- f) la remise aux salariées ou salariés des formulaires de demande d'adhésion et de réclamation, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur;
- g) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- h) la transmission à l'assureur du nom des salariées ou salariés qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.

21.09 Le contrat d'assurance doit être souscrit auprès d'une compagnie d'assurance ayant son siège social au Québec.

21.10 Un maximum de quatre (4) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes ou participants peut être institué dans le contrat d'assurance. Toutefois, le nombre de régimes chez un même Employeur est limité à trois (3) régimes, sauf si les salariées ou salariés d'un Employeur optent majoritairement pour la mise en vigueur de quatre (4) régimes et en ce cas les quatre (4) régimes s'appliquent sans possibilité de combinaison.

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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié peut recevoir d'autres sources.

SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

21.11 La salariée ou le salarié visé au sous-alinéa a) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$.

La salariée ou le salarié visé 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.

- 21.12** Les salariées ou salariés 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 demeurés assurés 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 retraitées ou retraités 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 ou ils 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 ou ils 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 IV RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

21.13 1) Teneur du régime de base

Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus, sur ordonnance d'une ou un médecin ou d'une ou 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

Compte tenu des contributions Employeur-salariée-salarié encore disponibles, la teneur du régime de base pourra être agencée, toujours selon les modalités du contrat, de façon à inclure la totalité ou partie des prestations suivantes:

- transport en ambulance;
- frais hospitaliers et médicaux non remboursables alors que la salariée ou le salarié assuré 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.

21.14 La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à toute salariée ou tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'une participante ou un participant assuré pour elle-même ou lui-même

et de ses personnes à charge: 5,00 \$ par mois;

- b) dans le cas d'une participante ou un participant assuré seul: 2,00 \$ par mois;
- c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base, à l'exclusion de frais d'hospitalisation en chambre semi-privée.

21.15 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 salariée ou d'un salarié.

21.16 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

Dans le cas où la salariée ou le salarié bénéficie d'une absence sans solde, elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Une salariée ou un salarié peut, moyennant un préavis à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à condition qu'elle ou il établisse qu'elle ou il est assuré en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ.

21.17 Durant sa suspension ou à compter de son congédiement jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, la salariée ou le salarié peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Toutefois, dans le cas d'un congédiement, l'Employeur n'est plus responsable de la perception des primes et contributions.

Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, la participation de la salariée ou du salarié au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire durant une suspension et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

21.18 Une salariée ou un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance-maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

SECTION V ASSURANCE-SALAIRE

21.19 Subordonné aux dispositions des présentes, une salariée ou un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent 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 ou il recevrait si elle ou il était au travail.

Cependant, si une salariée ou un salarié 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 ou il peut utiliser par anticipation les jours qu'elle ou il accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle ou il 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 majoré des suppléments s'il y a lieu que la salariée ou le salarié recevrait si elle ou il était au travail; cependant, une salariée ou un salarié 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 salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs 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, de congé de maternité, d'adoption, de retrait préventif ou d'absence sans solde prévue à la convention collective n'a été autorisée.

- c) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens de la clause 21.03, une salariée ou un salarié 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 ou il 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 salariée ou au salarié d'accomplir toutes les fonctions reliées à son poste. Durant toute période de réadaptation, la salariée ou le salarié continue d'être assujetti au régime d'assurance-salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'Employeur et la salariée ou le salarié 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 ou il est en réadaptation, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié peut reprendre son poste si elle ou il n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, la salariée ou le salarié continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle ou il y est admissible.

21.20 La salariée ou le salarié continue de participer à son régime tel que prévu à l'article 22 (Régime de retraite) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) de la clause 21.19 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle ou il 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. Elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 21.19 ou à l'expiration du délai prévu au quatrième (4e) alinéa de la clause 21.34 selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions de son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF). 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 salariée ou salarié 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 des cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) pour une (1) année additionnelle tel que défini à l'alinéa précédent s'appliquent à la salariée ou au salarié dont l'invalidité a débuté le ou après le 1er janvier 1998.

21.21 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 21.19, si la salariée ou le salarié a des congés de maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la salariée ou au salarié la différence entre son salaire net ⁽¹⁾ et l'indemnité

⁽¹⁾ Salaire net: Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance-emploi.

payable par la SAAQ. 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 21.19, la salariée ou le salarié reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net ⁽¹⁾ et l'indemnité payable par la SAAQ.
- 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 salariée ou le salarié 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 prévu à la clause 21.19 s'applique si la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

La banque de congés de maladie de la salariée ou du salarié n'est pas affectée par une telle absence et la salariée ou le salarié est considéré 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 salariée ou le salarié est tenu d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle ou il reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues à la clause 21.19 et à la présente clause, une salariée ou un salarié doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

⁽¹⁾ Salaire net: Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance-emploi.

- 21.22** Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la salariée ou le salarié 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.
- 21.23** Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
- 21.24** 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 subordonné à la présentation par la salariée ou le salarié des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- 21.25** 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.
- Dans le cas où l'Employeur soumet une salariée ou un salarié à une expertise médicale, celui-ci lui fournit, à sa demande, une copie du rapport médical en découlant.
- 21.26** De façon à permettre cette vérification, la salariée ou le salarié doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'elle ou il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à la clause 21.24.
- L'Employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la salariée ou du salarié ou de sa ou son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la salariée ou le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la salariée ou du salarié et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.
- 21.27** 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 salariée ou le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la salariée ou du salarié, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 21.28** Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la salariée ou le salarié n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle ou il doit le faire dès que possible.

21.29 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la salariée ou le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

Si de l'avis du médecin traitant, il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la salariée ou du salarié, l'Employeur ne peut exiger le retour au travail avant la date prévue au certificat médical ou tant que l'arbitre n'en aura pas décidé. Dans ce cas, la salariée ou le salarié ne bénéficie pas des prestations d'assurance-salaire jusqu'à son retour au travail, à moins que l'arbitre fasse droit au grief.

21.30 Les jours de maladie au crédit d'une salariée ou un salarié 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 salariée ou le salarié a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus à la clause 21.31;
- b) aux fins d'un congé préretraite.

La salariée ou le salarié qui désire prendre un congé préretraite 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 préretraite est celle qui fait en sorte que la période du congé préretraite comprise entre la date effective de la prise de la retraite et la date du début du congé préretraite correspond au nombre de jours de congés de maladie au crédit de la salariée ou du salarié.

Au départ de la salariée ou du salarié en congé préretraite, 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 21.31.

À compter de la date du début du congé préretraite, la salariée ou le salarié n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle ou il 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 prévus à la convention collective 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 salariée ou du salarié et la prestation

d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 21.19. 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 RRQ, au Régime d'assurance-emploi et au Régime de retraite;

- e) au départ de la salariée ou du salarié, 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 chaque salariée et salarié de l'état du solde de congés de maladie accumulés avant la mise en vigueur du régime d'assurance-salaire.

21.31 Toute salariée ou tout salarié 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 congés de maladie que la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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.

21.32 La salariée ou le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle ou il a droit selon la clause 21.31, reçoit au plus tard le premier (1^{er}) décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au trente (30) novembre de chaque année.

21.33 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ne sont pas interrompues.

21.34 La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 21.31 reçoit à chaque paie 4,21 % :

- ? de son salaire régulier ⁽¹⁾;
- ? du salaire régulier⁽¹⁾ qu'elle ou il aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle ou il était affecté à son poste ou à une assignation;
- ? du salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Toutefois, la nouvelle salariée ou le nouveau salarié à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détenteur de poste reçoit à chaque paie 6,21% de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli trois (3) mois de service continu.

La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 21.01 de ne pas être couvert par les régimes d'assurances reçoit à chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa.

La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste visé 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 (1er) jour auquel la salariée ou le salarié était requis de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée ou au salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 21.01 de ne pas être couvert par les régimes d'assurances.

SECTION VI

MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

21.35 À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, la salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié non détenteur de poste, si elle ou il

⁽¹⁾ Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

établit qu'elle ou il est redevenu 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.

21.36 La salariée ou le salarié visé 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 salariée ou le salarié n'a pas réintégré son poste ou si, durant cette période, elle ou il est devenu incapable de l'occuper de façon définitive, tel poste devient vacant.

21.37 Durant la période prévue à la clause 21.36, à moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, l'Employeur peut assigner temporairement la salariée ou le salarié, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire et ce, prioritairement aux salariées et salariés inscrits 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 salariée ou du salarié visé 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 salariée ou du salarié et celle ou celui de l'Employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 21.36.

21.38 Durant la période prévue à la clause 21.36, la salariée ou le salarié qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrit sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches. L'Employeur transmet au Syndicat le nom de la salariée ou du salarié inscrit sur l'équipe spéciale.

21.39 À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, une salariée ou un salarié inscrit sur l'équipe spéciale est réputé 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 remplacement des salariées et salariés, le poste est accordé à la salariée ou au salarié le plus ancien de l'équipe spéciale si elle ou il satisfait aux exigences normales de la tâche.

21.40 La salariée ou le salarié qui refuse sans raison valable le poste offert conformément à la clause 21.39 est réputé avoir démissionné.

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE

SECTION I RÉGIMES DE RETRAITE

- 22.01** Les salariées ou salariés sont régis 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou un salarié 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 assujéti 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;

si, après cette prolongation, la salariée ou le salarié n'est pas encore admissible à la retraite, l'entente prend fin sans perte des avantages octroyés en vertu de cette entente et la salariée ou le salarié n'est plus couvert par les dispositions de la présente section; dans ce cas, la salariée ou le salarié demeure à l'emploi et fournit une prestation de travail correspondant à celle qu'elle ou il 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 salariée ou le salarié et l'Employeur et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la salariée ou le salarié 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 salariée ou d'un salarié à temps complet.

3) **Droits et avantages**

- a) Pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
- b) la salariée ou le salarié continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ou il ne participait pas au programme;
- c) une salariée ou un salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié accomplissait avant le début de l'entente;
- e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié est exonéré de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la salariée ou le salarié 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 21.30, les jours de congés maladie au crédit d'une salariée ou d'un salarié peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la ou le 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 salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié et l'Employeur en conviennent autrement ainsi que lors d'une invalidité de la salariée ou du salarié qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci ou celui-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 salariée ou le salarié est réputé, 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 ou il accomplissait avant le début de l'entente.

Dans le cas où la salariée ou le salarié est mis 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 salariée ou le salarié qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les règles de la convention collective s'appliquant à la salariée ou au salarié à temps partiel.

ARTICLE 23

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

23.01 Sauf en cas de faute lourde de la part de la salariée ou du salarié, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la salariée ou le salarié 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 salariées ou salariés 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 salariée ou du salarié et s'engage à n'exercer contre cette dernière ou ce dernier aucune réclamation à cet égard.

23.03 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par une salariée ou un salarié ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. 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'auteur ou auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

23.04 Modification d'un document

Nonobstant la clause 23.03, aucune salariée ou aucun salarié ne sera tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 24

PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque la salariée ou le salarié, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié est classé dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue, établie conformément aux alinéas suivants:

- 1) une (1) année d'expérience pertinente implique que la salariée ou le salarié 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 ou il a été embauché;
- 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 salariée ou au salarié concerné;
- 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 50 (Règlement des griefs).

25.02 Calcul de l'expérience pour la salariée ou le salarié absent du travail depuis cinq (5) ans et plus

Toute salariée ou tout salarié qui a quitté le service hospitalier, ou un autre travail requérant les qualifications et la formation professionnelle de la salariée ou du salarié, depuis plus de cinq (5) ans et qui a terminé sa période de probation, est classé selon le nombre d'années d'expérience pertinente acquise, mais en aucun cas, elle ou il ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle ou il est classé.

25.03 Tout litige relatif à l'application de la clause 25.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 50 (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 salariée ou un salarié ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

25.06 Expérience des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste

L'expérience des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste se

calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une (1) journée complète de travail équivaut à 1/225^{ième} d'année d'expérience si la salariée ou le salarié a droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à 25 jours de congé annuel.

25.07 Preuve de l'expérience acquise

La salariée ou le salarié doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou non détenteur de poste. Elle ou il 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 salariée ou au salarié de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle ou il 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 salariée ou salarié, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle ou il était à son emploi.

25.10 Disposition particulière

Nonobstant les clauses précédentes, les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés 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 salariée ou le salarié qui obtient un congé pour études relatives à la discipline dans laquelle elle ou il oeuvre, continue d'accumuler son expérience à la condition qu'elle ou il 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 reconnue

La liste des programmes d'études postsecondaires et leur valeur relative reconnue à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective ainsi que les programmes d'études postsecondaires reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application du présent article.

Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

26.02 Formation postscolaire

- 1) Valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits).

Tout programme d'études postsecondaires en technologie médicale complété et réussi 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.

- 2) Valeur de trente (30) unités (crédits)

Tout programme d'études postsecondaires en technologie médicale complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire.

- 3) Certificat de niveau ART

La salariée détentrice ou le salarié détenteur d'un certificat de niveau avancé (ART) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique, cytogénétique et qui travaille dans sa spécialité, a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi.

- 4) Attestation d'études collégiales de perfectionnement additionnelles au cours de base

La salariée détentrice ou le salarié détenteur d'une attestation d'études collégiales de perfectionnement dans l'une ou l'autre des disciplines suivantes:

- a) cytologie exfoliatrice (2 sessions académiques)
- b) immuno-hématologie (2 sessions académiques)
- c) microbiologie (2 sessions académiques)

a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi.

5) Baccalauréat

- a) La salariée détentrice ou le salarié détenteur d'un baccalauréat en sciences de la santé, option biologie humaine, en biochimie, en chimie et en microbiologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi.
- b) Lorsque la salariée ou le salarié détient un baccalauréat reconnu en vertu de la clause 26.01, celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

La salariée ou le salarié inscrit à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire lorsqu'elle ou il a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle ou il pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons à l'obtention de son baccalauréat.

6) Licence en technologie médicale

La salariée détentrice ou le salarié détenteur d'une "licence" (LCSLT) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi.

7) Maîtrise

Lorsque la salariée ou le salarié détient une maîtrise reconnue en vertu de la clause 26.01, celle-ci ou celui-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire.

8) Conditions d'application

Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux alinéas 1) à 7) de la présente clause, la salariée ou le salarié doit travailler dans sa spécialité.

9) Non-cumulation

La formation additionnelle prévue aux alinéas 1) à 8) inclusivement de la présente clause et acquise en plus du cours de base ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de son titre d'emploi.

10) Disposition exceptionnelle

La technologiste médicale ou le technologiste médical ou la technicienne ou le technicien de laboratoire médical diplômé qui, au 13 août 1969, travaillait pour l'Employeur et qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective bénéficiait toujours d'une compensation pour perte d'échelon(s) suite à l'obtention d'un postsecondaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après tant et aussi longtemps qu'elle ou il demeure au service dudit Employeur:

Perte d'un demi (1/2) échelon:	3,00 \$
Perte d'un (1) échelon:	5,00 \$
Perte de deux (2) échelons:	10,00 \$
Perte de trois (3) échelons:	15,00 \$
Perte de quatre (4) échelons:	20,00 \$
Perte de cinq (5) échelons:	25,00 \$
Perte de six (6) échelons:	30,00 \$

ARTICLE 27

CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

SECTION I DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES

- 27.01** La salariée ou le salarié couvert par la présente convention est classé dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure, telle que prévue à l'article 25 et, s'il y a lieu, sa formation postsecondaire telle que prévue à l'article 26 .

Application des échelles de salaire

- 27.02** Au 1er janvier de chaque année, la salariée ou le salarié est classé, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle ou il 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 salariée ou un salarié complète une année d'expérience dans son titre d'emploi, elle ou il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'elle ou il détient.

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur 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 ou il 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 clause, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste complète une année d'expérience lorsqu'elle ou il a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle ou il a droit à 20 jours de congé annuel, de 224 jours de travail si elle ou il a droit à 21 jours de congé annuel, de 223 jours de travail si elle ou il a droit à 22 jours de congé annuel, de 222 jours de travail si elle ou il 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 ou il a droit à 25 jours de congé annuel.

Toutefois, en aucun cas, l'application de la présente clause ne peut permettre à une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés 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.

27.04 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 salariée ou le salarié 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 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

1) Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999

- A) Chaque taux et 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.
- B) Pour les salariées ou salariés suivants, l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 1999 est majorée le 1er avril 1999 telle qu'elle apparaît à la convention collective:

2223	Technologiste médicale (titre réservé) Technologiste médical (titre réservé) Technicienne de laboratoire médical diplômée Technicien de laboratoire médical diplômé
2227	Coordonnatrice technique Coordonnateur technique
2229	Assistante-chef technologiste Assistant-chef technologiste Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé (Aspect technique)
2230	Assistante-chef technologiste Assistant-chef technologiste Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé (Aspect administratif)

Ces salariées ou salariés sont intégrés, au 1er avril 1999, dans leur échelle de salaire à l'échelon correspondant à celui qu'elles ou ils détenaient au 31 mars 1999.

2) Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000

⁽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.

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré ⁽¹⁾, 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.

- B) Le supplément prévu aux titres d'emploi suivants est aboli au 31 mars 2000 et est intégré à l'échelle de salaire en vigueur le 1er avril 2000 pour ces titres d'emploi:

2227	Coordonnatrice technique Coordonnateur technique
2229	Assistante-chef technologiste Assistant-chef technologiste Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé (Aspect technique)
2230	Assistante-chef technologiste Assistant-chef technologiste Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé (Aspect administratif)

Ces salariées ou salariés sont intégrés, au 1er avril 2000, dans leur échelle de salaire à l'échelon correspondant à celui qu'elles ou ils détenaient au 31 mars 2000.

La salariée ou le salarié qui n'exerce plus les responsabilités de coordonnatrice ou coordonnateur technique ou d'assistante-chef ou d'assistant-chef et qui est replacé après la date d'entrée en vigueur de la convention collective dans un poste dont l'échelle comporte un taux de salaire maximum inférieur est intégré dans cette échelle de salaire. Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'est pas couvert par les dispositions de la convention collective concernant la protection du salaire et celles relatives aux hors-taux ou hors-échelle.

3) Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001

Chaque taux et 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.

4) Période débutant le 1er janvier 2002

Chaque taux et 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

⁽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.

ceux apparaissant à l'annexe 1.

5) Période débutant le 1er avril 2003

Chaque taux et 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 salariée ou le salarié est intégré dans la nouvelle échelle de salaire le 1er juillet 1998 conformément aux dispositions de la convention collective.

28.04 Majoration des primes et suppléments

1) Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999

Les primes et les suppléments en vigueur le 31 décembre 1998 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %.

2) Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000

Les primes et les suppléments en vigueur le 31 décembre 1999 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

3) Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001

Les primes et les suppléments en vigueur le 31 décembre 2000 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

4) Période débutant le 1er janvier 2002

Les primes et les suppléments en vigueur le 31 décembre 2001 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

5) Période débutant le 1er avril 2003

Les primes et les suppléments en vigueur le 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.

Les majorations ne s'appliquent pas à la prime suivante:

- la compensation monétaire pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire par les technologistes médicales ou technologistes médicaux et les techniciennes ou techniciens de laboratoire diplômés en poste le 13 août 1969.

28.05 Salariée ou salarié hors taux ou hors échelle

La salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié 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 salariée ou ce salarié 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 salariée ou du salarié 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.

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 salariée ou le salarié 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,

⁽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 salariée ou du salarié.

⁽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 salariée ou le salarié 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

primes et bénéfiques applicables à la salariée ou au salarié du 1^{er} avril 2003 au 30 juin 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas à la prime d'ancienneté ni à la compensation monétaire pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire par les technologistes médicales ou technologistes médicaux et les techniciennes ou techniciens de laboratoire diplômés en poste le 13 août 1969.

La salariée ou le salarié qui a été embauché entre le 1^{er} avril 2003 et le 30 juin 2003 et qui avait quitté un emploi entre le 1^{er} 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 ou il démontre à l'employeur qu'elle ou il a renoncé au montant forfaitaire prévu à l'alinéa 2.

- 2- La salariée ou le salarié qui a quitté son emploi entre le 1^{er} 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 bénéfiques qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées ⁽¹⁾ entre le 1^{er} janvier 2003 et le 31 mars 2003. . Ce montant forfaitaire ne s'applique pas à la prime d'ancienneté ni à la compensation monétaire pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire par les technologistes médicales ou technologistes médicaux et les techniciennes ou techniciens de laboratoire diplômés en poste le 13 août 1969.

28.07 Modalités de paiement

- 1- La rétroactivité payable pour les majorations prévues à compter du 1^{er} 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 1^{er} décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux et les dispositions relatives aux salariées ou salariés hors-taux ou hors-échelle ;

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 salariée ou le salarié est rémunéré en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

⁽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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié est rémunéré en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

- c) supplément de salaire de l'institutrice ou de l'instituteur clinique ;
 - d) supplément de salaire pour le remplacement de la ou du chef technologiste ;
 - e) prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention ;
 - f) prime de soir ;
 - g) prime de nuit ;
 - h) prime de psychiatrie ;
 - i) prime d'heures brisées ;
 - j) prime de fin de semaine ;
 - k) prime de disponibilité.
- 2- Le versement du salaire sur la base des échelles majorées à compter du 1^{er} 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 salariée ou le salarié qui a été embauché entre le 1^{er} avril 2003 et le 30 juin 2003 et qui avait quitté un emploi entre le 1^{er} 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 ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié, 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 salariées et salariés 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 salariée ou le salarié entre le 1^{er} 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 1^{er} 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

29.01 Primes de soir et de nuit

Les primes de soir et de nuit, selon le cas, sont les suivantes:

1- **Salariée ou salarié faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures**

Cette salariée ou ce salarié 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, majoré, s'il y a lieu, du supplément.

B) Prime de nuit

La prime de nuit est la suivante:

- 11 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément pour la salariée ou le salarié ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 12 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément pour la salariée ou le salarié, ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 14 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément pour la salariée ou le salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Pour les salariées ou salariés 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- **Salariée ou salarié qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures**

Cette salariée ou ce salarié reçoit:

A) Entre 19:00 heures et 24:00 heures:

Une prime de 4 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément.

B) Entre 00:01 heure et 7:00 heures:

La prime est la suivante:

- 11 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément pour la salariée ou le salarié ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 12 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément pour la salariée ou le salarié ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 14 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément pour la salariée ou le salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

C) La salariée ou le salarié à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui, à la date de signature de la présente convention, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

Pour la journée additionnelle de congé payé prévue au sous-alinéa précédent, la salariée ou le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

La salariée ou le salarié qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit sauf lorsqu'elle ou il effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

De plus, lors de toute absence pour laquelle la salariée ou le salarié reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ⁽¹⁾ ou, le cas échéant, le salaire ⁽¹⁾ servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, selon l'ancienneté de la salariée ou du salarié, du pourcentage déterminé ci-après:

0 à 5 ans d'ancienneté:	11 %
5 à 10 ans d'ancienneté:	12 %
10 ans et plus d'ancienneté:	14 %

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes:

- a) congés fériés;
- b) congé annuel;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième journée ouvrable;

⁽¹⁾ Salaire: Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément.

- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- f) journée additionnelle de congé payé prévue au 1er sous-alinéa du présent alinéa.

Le nombre de congés de maladie payables au 1er décembre de chaque année, est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence ⁽¹⁾, de 1,4 jour pour les salariées ou salariés ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité où la banque de congés de maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération, l'accumulation des congés de maladie prévue à la clause 21.31 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

Les salariées ou salariés qui, au 30 novembre ont 10 ans et plus d'ancienneté, reçoivent le 1er décembre suivant un montant équivalant à quatre (4) jours de salaire ⁽²⁾, calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence ⁽¹⁾.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues ou, le cas échéant, la récupération sur la banque de congés de maladie sont calculées au prorata du temps écoulé entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas, par rapport à l'année de référence ⁽¹⁾.

Au moment du paiement des jours de congés de maladie visés à la clause 21.32, l'Employeur précise à la salariée ou au salarié, sur son talon de chèque ou autrement, les montants versés ou récupérés sur sa banque de maladie conformément à l'application de la présente clause.

La salariée ou le salarié visé au présent alinéa peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la salariée ou le salarié.

La salariée ou le salarié qui bénéficie des congés payés en vertu du présent alinéa conserve son statut de salariée ou salarié à temps complet.

Les dispositions prévues à l'article 37 (Congés fériés) s'appliquent aux salariées et aux salariés visés au présent alinéa.

⁽¹⁾ La base de calcul est le nombre maximum de jours qu'une salariée ou un salarié à temps complet doit normalement travailler pendant l'année de référence en excluant les jours de congé annuel, les jours de congés fériés et les jours de congés payés prévus au premier sous-alinéa de l'alinéa C de la présente clause.

⁽²⁾ Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément.

29.02 Prime de fin de semaine

La salariée ou le salarié reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire majoré du supplément, s'il y a lieu. Cette prime est versée à la salariée ou au salarié requis 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 nuit, de soir et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

29.04 Prime d'heures brisées

La salariée ou le salarié tenu 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 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir les primes en temps chômé.

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'APTMQ, 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 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 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié;
- le numéro de l'employée ou 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, allocations ou suppléments versés;
- 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 salariée ou au salarié, 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 salariée ou le salarié l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

À la période de paie suivant le départ de la salariée ou du salarié, 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 salariée ou au salarié.

31.03 Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de toute autre fréquence de paiement.

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 salariée ou au salarié 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 salariée ou un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée ou le salarié 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 salariée ou un salarié qui pourvoit aux besoins de son conjoint ou sa conjointe, ou si elle ou il a charge d'enfant ou si elle est la principale ou s'il est le principal 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 salariée ou du salarié le montant prévu au sous-alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de trente pour cent (30 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la salariée ou du salarié.

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 Caisse d'économie

L'Employeur encourage l'établissement d'une caisse d'économie et effectue les déductions à la source, s'il y a lieu.

Les sommes prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

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 salariée ou le salarié 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 salariées ou salariés dans l'exercice de leurs fonctions.

La formation en cours d'emploi peut notamment permettre à la salariée ou au salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié désigné par l'Employeur pour une activité de formation en cours d'emploi bénéficie des conditions suivantes:

- a) elle ou il est libéré de son travail sans perte de salaire régulier pendant le temps nécessaire pour participer aux cours de formation en cours d'emploi; cependant en aucun cas, elle ou il 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 salariée ou du salarié, l'Employeur lui remet en temps, heure pour heure, l'équivalent des heures consacrées aux cours 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 cours 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 salariées ou salariés affectés aux horaires de soir ou de nuit d'accéder à la formation en cours d'emploi;
- e) l'Employeur met à la disposition des salariées ou salariés 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 salariées ou salariés visés 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 salariée ou un salarié ou à un groupe de salariées ou salariés 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 planification de main-d'oeuvre et de développement des services, le perfectionnement peut servir au recyclage de salariées ou salariés. Par recyclage, les parties entendent le processus permettant à la salariée ou au salarié 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 salariées ou salariés à des sessions intensives de courte durée organisées par le Comité de perfectionnement à partir des besoins identifiés par les établissements. 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 salariée ou d'un salarié pris 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 salariées ou salariés d'un établissement ou d'un groupe d'établissements 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 quatre (4) membres désignés comme suit:

1. d'une part, deux (2) représentantes ou représentants désignés par l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ);
2. d'autre part, deux (2) représentantes ou représentants de la partie patronale.

Les membres du Comité demeurent en fonction tant qu'elles ou ils ne sont pas remplacés comme représentantes ou 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) Quorum

Deux (2) membres du Comité constituent le quorum des assemblées, pourvu que la représentation syndicale compte un membre et que la représentation patronale compte aussi un membre.

B) 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 (1) vote et les représentantes ou représentants de la partie syndicale disposent d'un (1) 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.

C) 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:

- c) à partir des plans de perfectionnement approuvés par l'Employeur et la représentante ou le représentant local du Syndicat, organiser les activités de perfectionnement de type "A" selon les besoins identifiés;
- b) en cas de désaccord entre l'Employeur et la représentante ou le représentant local, faire l'analyse du plan de perfectionnement pour vérifier si, dans le cadre des modalités choisies conformément à la clause 32.04, les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan et ce, en vue de son approbation;
- c) dénouer toute impasse survenue entre l'Employeur et la représentante ou le représentant local relativement au perfectionnement;
- d) 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, tout en respectant les limites des ressources financières déterminées pour la durée des présentes;
- e) assurer le suivi budgétaire des sommes allouées au perfectionnement;

- f) le Comité peut, en tout temps, intervenir auprès de l'Employeur et de la représentante ou du représentant local qui se sont entendus sur un plan de perfectionnement et leur recommander de modifier leur plan s'il est d'avis qu'il ne se situe pas dans le cadre du perfectionnement tel que prévu au présent article.

32.09 Rôle de la présidente ou du président

- a) La présidente ou le président est l'officière ou officier exécutif du Comité. Elle ou il voit à l'exécution des décisions du Comité, s'il y a lieu, et remplit les mandats qui lui sont confiés par les parties au Comité relativement à l'application du présent article.
- b) Lorsque sa présence est requise par les parties, elle ou il préside les réunions.
- c) Elle ou il dénoue les impasses selon les dispositions prévues à l'alinéa B) 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.

La ou le secrétaire a comme fonctions principales:

- a) Dès la date d'entrée en vigueur de la convention collective, informer les établissements des sommes qui leur sont disponibles aux fins de perfectionnement.
- b) soumettre, au besoin ou à la demande du Comité, pour approbation par le Comité, des modifications à la procédure prévue pour faire l'élaboration des plans de perfectionnement spécifiques à chaque établissement et à cette fin déterminer les règles à suivre;
- c) recevoir les plans de perfectionnement des établissements et transmettre, s'il y a lieu, les objets de désaccord au Comité;
- d) à la demande d'au moins deux (2) membres du Comité, convoquer les réunions du Comité dans les meilleurs délais;
- e) si l'une des parties fait défaut de se présenter à une réunion du Comité, la convoquer à nouveau. Lors de cette nouvelle réunion, le Comité peut siéger, nonobstant les dispositions relatives au quorum;
- f) assister aux réunions, rédiger les procès-verbaux de même que tout autre document requis par le Comité et s'assurer que les dossiers des réunions soient complets;
- g) assurer le suivi des réunions, mettre en application les décisions du Comité et transmettre aux membres du Comité toute information pertinente;

- h) transmettre aux établissements l'information pertinente, colliger l'information en provenance de ces établissements et la soumettre au Comité;
- i) faire connaître aux établissements et aux représentantes ou représentants locaux les activités de type "A" dont ils peuvent bénéficier, la procédure à suivre, le nombre de salariées ou salariés pouvant y participer de même que toute autre information pertinente.

32.11 Rôle de l'établissement

- a) Consulter la représentante ou le représentant local sur ses besoins prioritaires de perfectionnement;
- b) élaborer un plan de perfectionnement en fonction des ressources financières disponibles établies selon les dispositions prévues à la clause 32.12 du présent article;
- c) soumettre à la représentante ou au représentant local le plan de perfectionnement pour en faire l'analyse afin de vérifier si, dans le cadre des modalités choisies conformément à la clause 32.04, les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan et ce, en vue de son approbation;
- d) dans un délai de six (6) mois de la date de réception de l'avis sur les sommes disponibles, faire parvenir au Comité le plan de perfectionnement en indiquant, s'il y a lieu, les objets de désaccord;
- e) déterminer avec la représentante ou le représentant local les critères de sélection pour le choix des candidates ou candidats admissibles aux activités de perfectionnement;
- f) actualiser les activités de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation au niveau local et celles ayant fait l'objet d'une décision du Comité;
- g) permettre aux salariées ou salariés de soumettre leur candidature en affichant, aux endroits habituels, tous les renseignements utiles sur l'organisation et la participation à ces activités;
- h) procéder à la sélection des candidatures et au choix des participantes ou participants aux activités de perfectionnement;
- i) transmettre, à la représentante ou au représentant local, le nom de la ou des salariée(s) ou du ou des salarié(s) choisis et la liste de toutes les candidates ou tous les candidats qui ont postulé et ce, dans les cinq (5) jours de la sélection;
- j) transmettre à la ou au secrétaire, dans les délais prescrits, le nom de la ou des salariées ou salariés choisis pour participer à une activité de perfectionnement de type "A";
- k) informer le Comité, dans les délais prescrits par celui-ci, de toute somme qu'il ne peut utiliser;

- l) 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

- A) Pour la durée des présentes, le montant maximum susceptible d'être utilisé pour le remboursement des salaires, bénéfices marginaux, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour, aux fins de perfectionnement, à l'intention des salariées ou salariés à temps complet ou à temps partiel visés par l'ensemble des certificats d'accréditation détenus par l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ) est de 1 065 660,00 \$.

Pour la période du 1^{er} juillet 2002 au 30 juin 2003, un montant maximum de 271 743,00\$ 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.

- B) Les sommes disponibles aux fins de perfectionnement sont réparties entre les établissements selon la formule suivante:

$$Be = \frac{.60B}{?} \frac{(Tce + Tpe)Sma}{(Tca + Tpa)Smp} + \frac{.20B}{?} \frac{(Tce + Tpe) Fr}{(Tce + Tpe) Fr} + \frac{.20B}{?} \frac{(Tce + Tpe) Fve}{(Tce + Tpe) Fve}$$

Be: Budget pour établissement donné

B: Budget disponible aux fins de perfectionnement pour l'ensemble des salariées ou salariés à temps complet ou à temps partiel du secteur de la Santé et des Services sociaux et visés par l'ensemble des certificats d'accréditation détenus par l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ).

Tce: Nombre de salariées ou salariés temps complet d'un établissement.

Tpe: Nombre de salariées ou salariés temps partiel d'un établissement.

Tca: Nombre total de salariées ou salariés à temps complet du secteur de la Santé et Services sociaux visés par l'ensemble des certificats d'accréditation détenus par l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ).

Tpa: Nombre total de salariées ou salariés à temps partiel du secteur de la Santé et Services sociaux visés par l'ensemble des certificats d'accréditation détenus par l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ).

Sma: Salaire moyen journalier des salariées ou salariés travaillant pour des employeurs représentés par l'ACLSCCHSLDQ et visés par l'ensemble des certificats d'accréditation détenus par l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ).

Smp: Salaire moyen journalier des salariées ou salariés du secteur de la Santé et des Services sociaux visés par l'ensemble des certificats d'accréditation détenus par l'Association professionnelle des technologistes médicaux du Québec (APTMQ).

Fr: Facteur régional ⁽¹⁾

Fve: Facteur du volume d'effectifs ⁽²⁾

32.13 Conditions d'admissibilité au perfectionnement

Est admissible à un programme de perfectionnement la salariée ou le salarié à temps complet ou à temps partiel pourvu qu'elle ou il ait deux (2) ans de service continu dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Dans des circonstances exceptionnelles, la candidature d'une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel ayant moins de deux (2) ans de service continu dans le secteur de la Santé et des Services sociaux peut toutefois être acceptée.

Une cessation d'emploi de courte durée peut être jugée comme ne constituant pas une interruption de service, s'il existe des raisons valables.

32.14 Bénéfices et avantages sociaux associés au perfectionnement

A) Bénéfices et avantages associés au perfectionnement de type "A" et "C"

La salariée ou le salarié qui participe à une session de perfectionnement de courte durée prévue selon les modalités de type "A" et "C" est réputé être au travail pour la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi. Elle ou il bénéficie d'une libération avec solde selon la nature et la durée du perfectionnement autorisé.

⁽¹⁾ Le tableau des facteurs régionaux est:

Région 01 :	1,250	Région 07 :	1,250	Région 13 :	1,000
Région 02 :	1,125	Région 08 :	1,250	Région 14 :	1,050
Région 03 :	1,000	Région 09 :	1,250	Région 15 :	1,050
Région 04 :	1,100	Région 10 :	1,250	Région 16 :	1,050
Région 05 :	1,100	Région 11 :	1,250	Région 17 :	1,250
Région 06 :	1,000	Région 12 :	1,000	Région 18 :	1,250

⁽²⁾ Le tableau des facteurs du volume d'effectifs est:

Établissements ayant entre	1 et	5	effectifs :	2,00
Établissements ayant entre	6 et	10	effectifs :	1,75
Établissements ayant entre	11 et	50	effectifs :	1,50
Établissements ayant entre	51 et	100	effectifs :	1,00
Établissements ayant entre	101 et	300	effectifs :	0,75
Établissements ayant	301	effectifs et plus :		0,50

La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié choisi reçoit une bourse dont le montant pourra être de 25 %, 50 %, 75 % ou 100 % du salaire régulier qu'elle ou il aurait reçu si elle ou il avait été au travail, à l'exclusion de toute prime d'inconvénient.

Pour chaque mois d'études à temps complet, la salariée ou le salarié a droit au même nombre de jours de congé annuel auquel elle ou il aurait eu droit si elle ou il avait été au travail. Elle ou il reçoit pour ce congé annuel une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

En plus du congé annuel payé, la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié liées au perfectionnement

A) Pour la participation au perfectionnement de type "A" ou "C"

La salariée ou le salarié ayant participé à des activités de perfectionnement de type "A" ou "C" n'est pas assujéti aux obligations associées au perfectionnement de type "B", ci-après indiquées, sauf si elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 ou il a bénéficié et durant lequel elle ou il a été rémunéré à 100 % du salaire régulier et ce, dès son retour.

Exemple: une salariée ou un salarié ayant bénéficié d'une bourse de huit (8) mois devra demeurer au service de son Employeur durant vingt-quatre (24) mois.

Si la salariée ou le salarié a choisi d'être rémunéré à 75 %, 50 % ou 25 % de son salaire régulier, son obligation telle qu'établie aux deux (2) sous-alinéas précédents est proportionnelle au pourcentage de la bourse.

Exemple: cette même salariée ou ce même salarié devra demeurer chez son Employeur soit dix-huit (18), douze (12) ou six (6) mois si le montant de sa bourse représentait 75 %, 50 % ou 25 % de son salaire régulier.

La salariée ou le salarié doit s'engager par contrat, selon la formule établie par le Comité, 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 salariée ou le salarié ou sa succession n'est tenu à aucun remboursement en cas d'invalidité permanente ou de décès.

La salariée ou le salarié n'est pas tenu de remplir chez son Employeur l'obligation de demeurer à l'emploi de l'établissement par l'intermédiaire duquel elle ou il a reçu une bourse d'études, lorsqu'elle ou il doit quitter son service pour des raisons qui, de l'avis du Comité, sont valables et hors de son contrôle. Elle ou il 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 salariée ou le salarié est tenu de se conformer aux obligations précédemment indiquées.

32.16 Divers en rapport avec le perfectionnement

Tout litige, relatif au choix de la ou des candidate(s) ou du ou des candidat(s) 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 candidate(s) ou du ou des candidat(s), 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 technologistes médicaux du Québec (APTMQ) 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 heures, 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.

Pour les quarts de travail de soir, de nuit et de fin de semaine, les parties déterminent, par arrangement local, une période-étalon à l'intérieur de laquelle la période allouée pour les repas sera prise. L'amplitude de cette période-étalon est au maximum de trois (3) heures.

La salariée ou le salarié n'est pas tenu de prendre ses repas à l'établissement.

33.04 Période de repos

La salariée ou le salarié 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 salariée ou tout salarié 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 salariée ou le salarié peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.

33.06 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) salariées ou salariés d'échanger entre elles ou eux 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 salariées ou salariés soient en congé à tour de rôle. Il accorde à la salariée ou au salarié 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 salariée ou salarié une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ou il 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 salariée ou salarié, un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ou le salarié ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée ou au salarié qui a exprimé une disponibilité de plus d'une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

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 salariées ou salariés.

L'Employeur doit mentionner, dans la cédule de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail des salariées ou salariés. 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 salariée ou un salarié 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 salariées ou salariés sont assujettis 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 salariées ou salariés.
 - 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 salariées ou salariés.
 - 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 salariées ou salariés. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la salariée ou au salarié qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'est pas assujetti au système de roulement et elle ou il 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 ou il 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 salariée ou au salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariées ou salariés 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 salariées ou salariés stables de soir ou de nuit peuvent être assignés 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 salariées ou salariés 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 salariée ou le salarié est rémunéré au taux de temps et demi pour les heures travaillées à l'intérieur du seize (16) heures.

33.13 Contrôle du temps

La salariée ou le salarié n'est pas soumis à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.

33.14 Particularité

En cas de retard d'une salariée ou un salarié, 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 salariée ou le salarié ne peut rejoindre sa supérieure ou son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la salariée ou le salarié est rémunéré 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 salariée ou au salarié disponible et le répartir équitablement, autant que possible, entre les salariées ou salariés qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la salariée ou au salarié sur place.

34.03 Mode de rémunération

La salariée ou le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

- 1) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;
- 2) 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 parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir le temps supplémentaire en temps chômé.

34.04 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail alors que la salariée ou le salarié a quitté l'établissement et qu'elle ou il n'est pas en service de garde, elle ou il 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 salariée ou le salarié doit rentrer au travail n'est pas un rappel au travail.

34.05 Disposition spéciale

Dans le cas des salariées ou salariés soumis 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 salariée ou le salarié assujetti 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 à taux simple.

Si elle ou il fait moins de huit (8) heures, elle ou il est payé au prorata des heures de garde requises.

Si elle ou il est rappelé au travail pendant son service de garde, elle ou il est rémunéré 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 salariées ou salariés s'y soumettent à tour de rôle, à moins que les parties en aient convenu autrement, par arrangement local.

35.03 Disponibilité à domicile

La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la salariée ou au salarié de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celle-ci ou celui-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 salariée ou du salarié qui est en disponibilité à l'établissement.

35.05 Rappel de l'extérieur

Advenant un rappel au travail alors qu'elle ou il est en disponibilité, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié est en disponibilité à l'établissement, cette salariée ou ce salarié 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 salariée ou le salarié ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la salariée ou le salarié a été affecté et/ou rappelé au travail alors qu'elle ou il était en service de garde.

35.08 Télé-avertisseur

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée ou du salarié 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 salariée ou le salarié s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle ou il se trouve, en tout temps.

35.09 Fin du rappel

Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la salariée ou le salarié 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 salariée ou du salarié.

35.10 Rappel durant un repas

Si une salariée ou un salarié est rappelé d'urgence au travail alors qu'elle ou il est en train de prendre son repas, elle ou il est dispensé de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence.

35.11 Si les besoins du centre d'activités nécessitent la mise sur pied d'un service de garde sur appel, les parties se rencontreront pour convenir d'arrangements locaux relativement aux modalités d'application suivantes:

- a) le caractère polyvalent ou spécialisé du personnel de garde sur appel;

- b) la façon dont s'effectuera l'entraînement du personnel de garde, si requis par l'Employeur;
- c) la façon de remplacer les absences du personnel de garde sur appel;
- d) les modalités relatives à la détermination du début et de la fin du rappel.

35.12 Lors de la préparation de la cédule de garde, l'Employeur tient compte des préférences exprimées par les salariées ou salariés 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 salariées ou tous les salariés de se soumettre au système de garde et ce, à tour de rôle.

35.13 En raison de la nature et/ou du volume de services à rendre à la population, cet article n'a aucunement pour effet de restreindre le droit de l'Employeur d'utiliser le système de rotation tel que prévu à la clause 33.11.

35.14 Le Comité de relations professionnelles, à la demande de l'une ou l'autre des parties, peut étudier et évaluer notamment tout problème relatif à la fréquence des rappels.

ARTICLE 36

CONGÉ ANNUEL

36.01 La période de référence donnant droit au congé annuel s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1^{er} mai de chaque année.

36.02 Salariée ou salarié ayant moins d'un (1) an de service

Toute salariée ou tout salarié 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 salariée ou ce salarié 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 Salariée ou salarié ayant un (1) an et plus de service

Toute salariée ou tout salarié qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel.

Toute salariée ou tout salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié embauché entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considéré, 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 1^{er} 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 de congé annuel.

L'Employeur recueille au préalable la disponibilité de l'ensemble des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste sur la liste de disponibilité exprimée conformément à la clause 13.11.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, la période normale de congé annuel est du 15 mai au 15 octobre.

Si la disponibilité exprimée le permet, la période de congé annuel du 1er juin au 30 septembre est réduite davantage.

L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée ou un salarié prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel. Cependant, dans le cas où la période normale de congé annuel est du 1er juin au 30 septembre ou réduite davantage, la salariée ou le salarié se voit garantir un maximum de quatre (4) semaines de congé annuel.

36.06 Affichage de liste

L'Employeur affiche avant le 1er mars et le 1er septembre une liste des salariées ou salariés avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Une copie de la liste est remise à la représentante ou au représentant local.

36.07 Inscription

Les salariées ou salariés inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 15 septembre. Cependant, les salariées ou salariés absents pendant ces périodes d'affichage sont tenus 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 salariées ou salariés et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées ou salariés 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 convenir, par arrangement local, qu'une (1) semaine de congé annuel se termine par une fin de semaine complète de congé.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux clauses 36.09 et 36.11, ou dans le cas de la salariée ou du salarié qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la

salariée ou le salarié muté prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée ou du salarié qu'elle ou il remplace.

Lorsque la salariée ou le salarié qu'elle ou il remplace a déjà pris son congé annuel, ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la salariée ou le salarié muté s'entend avec l'Employeur quant à la date de son congé annuel.

Dans le cas d'une supplantation, la salariée ou le salarié ainsi supplanté prend son congé annuel tel que cédulé selon le premier alinéa de la présente clause.

36.09 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, deux (2) salariées ou salariés 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 salariée ou le salarié peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle ou il 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, l'une étant la période normale de congé annuel, l'autre la période située en dehors de celle-ci.

La salariée ou le salarié peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel de façon discontinue. Ces journées n'apparaissent pas à la cédule de congé annuel et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

36.11 Report du congé annuel

Une salariée ou un salarié 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 ou il 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 salariée ou du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci.

36.12 Congé annuel pour conjoints

Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle de la conjointe ou du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres salariées ou salariés ayant plus d'ancienneté.

36.13 Indemnité

La salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié reçoit une indemnité de congé annuel équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle ou il 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 salariée ou le salarié à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était normalement au travail.

La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui devient salariée ou salarié 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 ou il a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 41.02 pour la période de temps où elle ou il a travaillé à temps partiel.

L'indemnité du congé annuel est remise à la salariée ou au salarié en même temps que la paie qui précède son départ en congé annuel.

36.14 Indemnité au départ

Lorsque la salariée ou le salarié quitte son emploi, elle ou il 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 salariée ou le salarié 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.

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 salariées ou salariés 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 salariées ou tous les salariés bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ou ils ne peuvent être tenus de travailler.

37.03 Remise du congé férié

Lorsque la salariée ou le salarié est tenu 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 salariée ou le salarié, en plus de son salaire régulier pour son jour de travail, reçoit l'équivalent d'un jour de travail à taux double.

La salariée ou le salarié a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle ou il doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

37.04 Congé férié durant une absence

Si la salariée ou le salarié est en congé de maladie la journée où un congé férié ou compensatoire est cédulé, alors qu'elle ou il devrait être rémunéré à même sa réserve de congés de maladie, l'Employeur la ou le paie comme étant en congé férié sans débiter sa réserve de congés de maladie.

Si, par contre, alors qu'elle ou il est en congé de maladie, elle ou il est rémunéré 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 salariée ou du salarié, cette ou ces journée(s) lui est (sont) payée(s) comme si elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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) salariées ou salariés 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 salariée ou le salarié n'effectue qu'une journée régulière de travail.

37.07 Conditions pour bénéficier du congé férié

Pour bénéficier du congé férié et payé, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié reçoit son salaire régulier comme si elle ou il était au travail.

ARTICLE 38

SALARIÉE OU SALARIÉ ACCOMPAGNANT UNE OU UN BÉNÉFICIAIRE

La salariée ou le salarié chargé d'accompagner une ou un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

- 1) elle ou il est considéré à son travail pour le temps pendant lequel elle ou il accompagne la ou le bénéficiaire. Elle ou il doit être rémunéré alors suivant les dispositions de la convention, y compris le 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 ou il a laissé la ou le bénéficiaire, elle ou il 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 ou il est considéré, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle ou il est alors rémunéré suivant la disposition de la clause 35.01.

Pour la durée du voyage de retour, la salariée ou le salarié est aussi considéré comme étant au travail et elle ou il est alors rémunéré selon les modalités prévues à l'alinéa 1) ci-haut;

- 3) l'établissement rembourse à la salariée ou au salarié 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 salariée ou au salarié une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

ARTICLE 39

REPAS, UNIFORMES, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGES

39.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée ou du salarié ou lorsque la salariée ou le salarié peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu à la clause 33.03, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce (ces) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail.

La salariée ou le salarié qui, en raison de son lieu de travail, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excèdera pas:

Déjeuner	1,75 \$
Dîner	4,00 \$
Souper	4,00 \$

Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les salariées ou salariés qui payaient des taux de 1,60 \$, 3,65 \$ et 3,65 \$ pour les repas.

39.02 L'Employeur met un local convenable à la disposition des salariées et salariés qui prennent leur repas à l'établissement.

39.03 Dans les établissements où un taux supérieur était en vigueur avant l'entrée en vigueur de la présente convention, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention pour l'ensemble des salariées ou salariés de ces établissements.

39.04 L'Employeur fournit également un repas à la salariée ou au salarié travaillant sur le quart de nuit.

39.05 L'Employeur fournit aux salariées ou salariés des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.

39.06 Dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent, l'Employeur fournit une salle d'habillage aux salariées ou salariés.

39.07 L'Employeur continue à fournir à ses salariées ou salariés les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

- 39.08** Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.
- 39.09** Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangements locaux.
- 39.10** Lorsque l'Employeur exige des uniformes, il s'engage à les fournir.

ARTICLE 40

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT ET ASSURANCE-AFFAIRES

40.01 Lorsqu'une salariée ou un salarié, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle ou il est considéré 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 salariée ou le salarié est affecté.

Le port d'attache est le lieu où la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié reçoit régulièrement ses instructions;
- 2) l'endroit où la salariée ou le salarié fait rapport de ses activités.

B. Frais d'automobile

Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une salariée ou un salarié lors de l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, elle ou il a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes:

Lorsqu'une salariée ou un salarié est autorisé à utiliser une automobile personnelle, elle ou il 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 salariée ou du salarié dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

La salariée ou le salarié, requis 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 salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur 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 salariée ou le salarié trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la salariée ou le salarié a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux alinéas précédents.

Assurance-affaires

Une salariée ou un salarié requis 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 remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

- a) une fois par année financière, la salariée ou le salarié a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'elle ou il 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié de se doter d'une assurance-affaires.

40.02 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée ou le salarié utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée ou le salarié des frais ainsi occasionnés.

40.03 Repas

Si au cours de ses déplacements la salariée ou le salarié ne peut pour prendre son repas se rendre à l'établissement ou à son domicile dans un délai raisonnable, elle ou il peut prendre son repas à l'extérieur et a droit à l'indemnité suivante:

Déjeuner: 9,00 \$
Dîner: 12,35 \$
Souper: 18,60 \$

40.04 Coucher

Lorsque la salariée ou le salarié doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle ou il a droit au remboursement des frais réels de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$.

Si la salariée ou le salarié loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, il reçoit une allocation quotidienne fixe de 19,15 \$ lors d'un coucher chez une parente ou un parent ou une amie ou un ami.

40.05 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clauses 40.02, 40.03 et 40.04 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

40.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04, pour les salariées ou salariés régis par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04.

ARTICLE 41

DROITS DES SALARIÉES OU SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU NON DÉTENTEURS DE POSTE

41.01 La présente convention collective s'applique aux salariées ou salariés à temps partiel et non détenteurs de poste. Toutefois, le salaire de la salariée ou du salarié à temps partiel ou non détenteur de poste est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

41.02 De plus, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur 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 ou il aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle ou il était affecté à son poste ou à une assignation;
- ? sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;
- ? sur le salaire à partir duquel sont établies, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle, les prestations d'assurance-salaire.

⁽¹⁾ Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

b) Congés fériés:

5,7 % versé sur chaque paie et applicable:

- ? sur le salaire régulier ⁽¹⁾;
- ? sur le salaire régulier ⁽¹⁾ qu'elle ou il aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle ou il était affecté à son poste ou à une assignation.

1,27% versé sur chaque paie et applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

Toutefois, pour la salariée ou le salarié 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 à la présente clause, versées au cours des douze (12) mois précédant le 24 juin inclusivement. Si la date d'embauchage de la salariée ou du salarié 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 % ou 6,21 % selon les modalités prévues à la clause 21.34.

⁽¹⁾ Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ARTICLE 42

MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

42.01 L'Employeur qui congédie ou suspend une salariée ou un salarié doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la salariée ou le salarié des motifs ou des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

Copie en est versée au dossier personnel de la salariée ou du salarié 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 salariée ou du salarié.

42.02 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 salariée ou du salarié concerné.

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.

42.03 Un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement doit être signifié à la salariée ou au salarié concerné 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.

42.04 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la salariée ou au salarié 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 salariée ou du salarié en cause.

42.05 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.

42.06 L'Employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la salariée ou du salarié de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la salariée ou le salarié des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

ARTICLE 43

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL ET VIOLENCE

43.01 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 salariée ou un salarié 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, de son handicap ou de l'utilisation d'un moyen pour pallier 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.

43.02 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.

43.03 Violence

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ou le salarié ne devrait pas être sujet 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, notamment par l'élaboration d'une politique.

ARTICLE 44

DISCUSSION À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

44.01 La partie syndicale et le SCPN-CHSLD 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 salariées ou salariés 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.

44.02 La clause 44.01 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 45

ORDRE PROFESSIONNEL

La salariée ou le salarié est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans le cas des ordres à exercice exclusif.

ARTICLE 46

SANTÉ ET SÉCURITÉ

46.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées ou salariés 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.

46.02 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 salariée ou le salarié incluant celles ou ceux dispensant des soins et des services à domicile notamment les situations où une salariée ou un salarié court le risque d'être contaminé;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des salariées ou salariés 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 salariée ou au salarié 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 salariées ou salariés de l'établissement.

46.03 La salariée ou le salarié 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.

46.04 Soins d'urgence

En cas d'urgence, l'Employeur fournit gratuitement les soins requis à la salariée ou au salarié au travail.

46.05 Salariée ou salarié porteur sain de germes

La salariée ou le salarié porteur sain de germes, libéré de son travail sur recommandation du bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par l'Employeur pourra être replacé dans un poste pour lequel elle ou il rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel déplacement est impossible, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié.

46.06 L'Employeur remet à la représentante ou au représentant local une copie du formulaire requis par la CSST lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

46.07 Les salariées et salariés qui participent aux réunions de l'Association sectorielle en santé et sécurité du travail (Comités, assemblée générale, conseil d'administration) sont libérés de leur travail sans perte de salaire régulier.

46.08 Lorsqu'une salariée ou un salarié estime qu'une ou un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle ou il en fait rapport à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la salariée ou du salarié, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

46.09 Dans le but d'informer les salariées ou salariés et de garantir une plus grande sécurité aux bénéficiaires et aux salariées ou salariés, l'Employeur fera connaître à la représentante ou au représentant local ses politiques relatives aux prélèvements sanguins ou d'autres, compte tenu du genre de bénéficiaires, du degré de spécialisation de l'établissement et du nombre et de la formation des technologistes médicales ou technologistes médicaux.

ARTICLE 47

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES, CHANGEMENT ORGANISATIONNEL, SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION I COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

47.01 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.

47.02 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.

47.03 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 salariées ou salariés 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 salariées ou salariés 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;
- e) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des salariées ou salariés.

47.04 Règlements internes

Une fois nommé, le comité doit formuler ses propres règlements administratifs régissant son fonctionnement et déterminer la fréquence de ses réunions.

47.05 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

47.06 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 salariées ou salariés 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

47.07 Le comité de relations professionnelles a également pour fonction d'étudier les plaintes des salariées ou salariés concernant le fardeau de leur tâche.

47.08 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours de la réception d'une plainte écrite.

47.09 Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une salariée ou un salarié et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs salariées ou salariés. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

47.10 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 47.08, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'Employeur.

47.11 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.

- 47.12** 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 le moyen utilisé par l'Employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Sinon, l'arbitre décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.
- 47.13** 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.
- 47.14** Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 48

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

48.01 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 salariée ou du salarié ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

48.02 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 salariée ou au salarié.

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.

48.03 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

48.04 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 salariées ou salariés.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi de salariées ou salariés, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation en cours d'emploi prévues à la clause 32.02.

Recyclage

- 48.05** La salariée ou le salarié visé par la clause 15.03 effectivement mis à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 49

PRIVILÈGES ACQUIS

49.01 Congés et taux du temps supplémentaire

Les salariées ou salariés 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.

49.02 Salaire et heures de travail

Les salariées ou salariés 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.

49.03 Ententes précédentes

Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'ententes ou d'annexes à la convention précédant celle de 1975-78 et celle de 1980-82, ainsi qu'aux dispositions constituant la convention 1983-85 et non prévus aux clauses 49.01 et 49.02, acquis à la salariée ou au salarié, ou à l'ensemble, ou à partie de l'ensemble des salariées ou salariés visés 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 50

RÈGLEMENT DES GRIEFS

50.01 Dans le but de régler tout grief ou mésentente relatif aux conditions de travail d'une salariée ou un salarié ou d'un groupe de salariées et salariés, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure décrite au présent article.

50.02 Toute salariée ou tout salarié, seul ou accompagné 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié 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 et suppléments;
- titre d'emploi;
- indemnité de rappel et de temps supplémentaire;
- quantum de la prestation d'assurance-salaire.

Les griefs sont signés par la salariée ou le salarié concerné ou, à son défaut, par la représentante ou le représentant local ou syndical qui peut alors déposer le grief. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié en est informé.

50.03 Seul le Syndicat peut déposer un grief au nom d'un groupe de salariées et salariés 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 50.02.

- 50.04** L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui sont à son origine et ce, sans préjudice.
- 50.05** 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 salariée ou le salarié ou en son nom par le Syndicat, à cette salariée ou ce salarié.
- 50.06** 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.
- 50.07** La salariée ou le salarié 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.
- 50.08** L'Association des CLSC et des CHSLD du Québec pour les établissements qu'elle représente d'une part, et l'APTMQ 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 le Syndicat et les salariées ou salariés des unités d'accréditation du Syndicat.

50.09 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 51

ARBITRAGE

51.01 Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mécontentement concernant les conditions de travail des salariées ou salariés soit entendu 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

Sous réserve de la section II, les parties procèdent selon la procédure régulière. Elles peuvent également convenir de procéder selon la procédure sommaire.

51.02 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 51.01. 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.

51.03 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.

51.04 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 assessesse ou un assesseur n'a pas été désigné ou remplacé, à la partie qui a fait défaut de désigner son assessesse ou assesseur ou sa remplaçante ou son remplaçant.

51.05 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.

51.06 Juridiction de l'arbitre

L'arbitre a juridiction sur les griefs ou mécontentes concernant les conditions de travail des salariées ou salariés, les mesures disciplinaires et les mesures administratives. Dans tous les cas, l'arbitre doit juger conformément à la présente convention.

51.07 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.

Dans le cas d'une salariée ou un salarié congédié ou suspendu, l'arbitre peut:

- 1) réintégrer ladite salariée ou ledit salarié 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 salariée ou un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

51.08 Juridiction relative aux mesures administratives

Dans tous les cas de mesure administrative prévue à la clause 42.06, l'arbitre peut réintégrer la salariée ou le salarié avec pleine compensation ou maintenir la mesure administrative.

51.09 Démission d'une salariée ou un salarié

L'arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une salariée ou un salarié et la valeur dudit consentement.

51.10 Aveu

Aucun aveu signé par une salariée ou un salarié 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 salariée ou le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

51.11 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.

51.12 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

51.13 Communication de la décision

La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

51.14 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.

51.15 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.

51.16 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.

51.17 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseures ou assesseurs

L'arbitre et les assesseurs ou assesseuses possèdent les pouvoirs que leur accorde le Code du travail.

51.18 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.

51.19 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 procèdent selon la procédure sommaire dans le cas de griefs de fardeau de tâche. Elles peuvent également convenir de procéder selon la procédure régulière.

51.20 L'audition est tenue devant une ou un arbitre choisi par les parties au niveau local. À défaut d'entente, elle ou il est nommé par la ou le ministre du Travail.

51.21 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une (1) journée par grief.

51.22 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.

51.23 Aucun document ne peut être remis par les parties après un délai de cinq (5) jours suivant l'audition.

51.24 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.

51.25 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce.

51.26 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure régulière.

51.27 Frais d'arbitrage

Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 52

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

52.01 Sous réserve des clauses 52.03, 52.04 et 52.05, la présente convention collective prend effet à compter du vingt et unième (21^e) jour suivant sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2002.

52.02 Sous réserve des clauses 52.03, 52.04 et 52.05, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

52.03 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1^{er} 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 Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux et les dispositions relatives aux salariées ou salariés hors-taux ou hors-échelle;
- 3- prime de soir;
- 4- prime de nuit payée en pourcentage;
- 5- prime de fin de semaine;
- 6- prime d'heures brisées.

52.04 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1^{er} janvier 1999 et cessent de s'appliquer à la date de la signature de la convention collective:

- 1- Prime de disponibilité

Taux au 1999-01-01 (\$)	Taux au 2000-01-01 (\$)
11,53	11,82

2- Salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste

Pour les salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la clause 52.03 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, le congé annuel et les congés fériés selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective 1996-98. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

52.05 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter de la date de la signature de la convention collective.

- 1- prime de nuit prévue à la clause 29.01;
- 2- taux de pourcentage des bénéficiaires des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste prévus aux clauses 21.34 et 41.02;
- 3- prime de disponibilité prévue à la clause 35.01.

52.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la présente convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

52.07 Sous réserve des dispositions de la clause 52.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des clauses 52.03, 52.04 et 52.05 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.

52.08 La salariée ou le salarié 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 52.09. En cas de décès de la salariée ou le salarié, la demande peut être faite par les ayants droit.

52.09 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 salariées ou salariés ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

52.10 Les parties aux présentes conviennent que les griefs, plaintes, désaccords ou mécontentements déposés en vertu des dispositions de la convention collective 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 1996-98 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

- 52.11** Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.
- 52.12** Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des salariées ou salariés au sens de la clause 1.17; elles ne comportent pas reconnaissance du Syndicat au-delà de celles stipulées à la clause 4.02.
- 52.13** Malgré les dispositions de la clause 51.15 de la convention collective, les réclamations en vertu des clauses 52.03 et 52.04 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu de la clause 52.05 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce

2000.

L'ASSOCIATION PROFESSIONNELLE DES
TECHNOLOGISTES MÉDICAUX DU QUÉBEC
(APTMQ)

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

LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE
LONGUE DURÉE

Francine Genest

Denise Turenne

Bruno Néron

Gilles Gauthier

Henriette Grenon

Andrée Gendron

Donatienne Bélanger

Pierre G. Gingras

Andrée Sylvain

LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX

Pauline Marois