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 DE RÉADAPTATION

et

LA CENTRALE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ (CPS)

Mise à jour: 1er juillet 2002
Envoi: 2

20 juillet 2000
30 juin 2003

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définition des termes	I.1.1
2	Objet	I.2.1
3	Reconnaissance	I.3.1
4	Droits de la direction	I.4.1
5	Dossier de la personne salariée	I.5.1
6	Discrimination, harcèlement sexuel et violence	I.6.1
7	Régime syndical	I.7.1
8	Retenue syndicale	I.8.1
9	Affichage	I.9.1
10	Libération pour activités syndicales	I.10.1
11	Règlement des griefs	I.11.1
12	Arbitrage des griefs	I.12.1
13	Ancienneté et listes	I.13.1
14	Procédure de mise à pied	I.14.1
15	Régime de sécurité d'emploi	I.15.1
16	Promotion - transfert - rétrogradation	I.16.1
17	Postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire, personne salariée temporaire, réaffectation, équipe de remplacement	I.17.1
18	Heures et semaine de travail	I.18.1
19	Temps supplémentaire	I.19.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
20	Disponibilité ou service de garde	I.20.1
21	Congés fériés	I.21.1
22	Régime de congé à traitement différé	I.22.1
23	Congé annuel	I.23.1
24	Congés spéciaux	I.24.1
25	Droits parentaux	I.25.1
26	Congés sans solde	I.26.1
27	Mesures préventives	I.27.1
28	Responsabilité professionnelle	I.28.1
29	Comité de relations professionnelles et surcharge de travail	I.29.1
30	Régimes de sécurité sociale	I.30.1
31	Développement des ressources humaines	I.31.1
32	Repas, logement, vestiaire, uniforme	I.32.1
33	Allocation pour déplacement à l'extérieur	I.33.1
34	Paiement des salaires	I.34.1
35	Expérience antérieure	I.35.1
36	Nouveau titre d'emploi	I.36.1
37	Primes	I.37.1
38	Dispositions relatives aux personnes salariées à temps partiel	I.38.1
39	Privilèges acquis	I.39.1
40	Changements technologiques	I.40.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
41	Mécanisme permanent de négociation	I.41.1
42	Contrat à forfait	I.42.1
43	Règles d'application des échelles de salaire	I.43.1
44	Durée et rétroactivité	I.44.1

PARTIE II ANNEXES

1	Certificats d'accréditation et liste	II.1.1
2	Particulière au ou à la physiothérapeute ou au diplômé ou à la diplômée universitaire en réadaptation physique	II.2.1
3	Particulière au technicien ou à la technicienne en réadaptation	II.3.1
4	Particulière au technicien ou à la technicienne en diététique	II.4.1
5	Particulière à l'ergothérapeute ou au ou à la thérapeute de la réadaptation fonctionnelle par l'activité	II.5.1
6	Frais de déménagement	II.6.1
7	Particulière au technicien ou à la technicienne en assistance sociale	II.7.1
8	Particulière au professionnel ou à la professionnelle autre que celui ou celle visé(e) par les annexes 2 et 5	II.8.1
9	Conditions particulières applicables aux personnes salariées membres du Syndicat des professionnels et des techniciens de la Santé du Québec (SPTSQ)	II.9.1
10	Particulière aux éducateurs ou éducatrices	II.10.1
11	Particulière au technicien ou à la technicienne autre que celui ou celle visé(e) par les annexes 3, 4, 7 et 10	II.11.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
12	Particulière au ou à la secrétaire de direction	II.12.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative aux services régionaux de main-d'oeuvre et aux comités paritaires sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	III.1.1
	Section I Service régional de main-d'oeuvre	III.1.1
	Section II Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi	III.1.1
	Section III Recours	III.1.3
	Section IV Comité paritaire national	III.1.4
	Section V Imputabilité	III.1.5
No 2	Relative au comité sur les impacts de la transformation du réseau de la Santé et des Services sociaux	III.2.1
No 3	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	III.3.1
No 4	Relative à la création d'un comité des titres d'emploi	III.4.1
No 5	Concernant les mesures de départs volontaires pour les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi	III.5.1
No 6	Relative aux conditions particulières des effectifs transférés suite à l'application du plan d'implantation de la reforme du réseau de la Santé et des Services sociaux	III.6.1
No 7	Relative à l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel	III.7.1
No 8	Sur la relativité et l'équité salariale	III.8.1
No 9	Relative à la rémunération des techniciens et des techniciennes	III.9.1
No 10	Sur l'équité salariale et l'évaluation des emplois des professionnels et professionnelles du secteur de la Santé et des Services sociaux	III.10.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 11	Relative à certaines personnes salariées replacées entre le 1er juin 1997 et le 29 juin 1998	III.11.1
No 12	Sur les dépenses relatives à l'indemnité supplémentaire pour le transport de nourriture	III.12.1
No 13	Relative à l'équité salariale	III.13.1

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

DÉFINITION DES TERMES

1.01 Centrale

Le mot centrale désigne la Centrale des Professionnelles et Professionnels de la Santé (CPS), à laquelle les associations suivantes sont affiliées:

- Association des employés en service social de la province de Québec (AESSPQ)
- Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec Inc. (ATDQ)
- Syndicat des ergothérapeutes du Québec (SEQ)
- Syndicat des intervenants professionnels de la Santé du Québec (SIPSQ)
- Syndicat des physiothérapeutes et des thérapeutes en réadaptation physique du Québec (SPTRPQ)
- Syndicat des professionnels et des techniciens de la Santé du Québec (SPTSQ)
- Syndicat des technologues en radiologie du Québec (STRQ)

1.02 Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

Une personne salariée détient l'un des statuts définis aux clauses 1.03, 1.04, 1.05 et 1.06.

1.03 Personne salariée permanente à temps complet

Personne salariée qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

1.04 Personne salariée permanente à temps partiel

Personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. La personne salariée à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à la présente convention conserve son statut à temps partiel.

1.05 Personne salariée temporaire à temps complet

Personne salariée qui travaille habituellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base temporaire et pour une période déterminée.

1.06 Personne salariée temporaire à temps partiel

Personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base temporaire pour une période déterminée. La personne salariée temporaire à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à la présente convention conserve son statut de temps partiel.

1.07 Personne salariée en probation

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

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

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'arrangements locaux entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent.

La personne salariée en probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, elle n'a pas droit au recours à la procédure de grief lorsque l'Employeur met fin à son emploi.

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

1.08 Salaire de base

La rémunération à laquelle une personne salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît aux différentes annexes de la présente convention.

1.09 Salaire, salaire régulier

Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes et suppléments.

1.10 Jour

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

1.11 Promotion

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

1.12 Transfert

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

1.13 Rétrogradation

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

1.14 Poste simple

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la présente convention et à ses annexes.

1.15 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de sa catégorie d'emploi prévus à la présente convention et à ses annexes.

1.16 Centre d'activités

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

1.17 Période comptable

Période déterminée, aux fins budgétaires, par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

1.18 Syndicat

Désigne une des associations accréditées au sens du Code du travail et mentionnée à la clause 1.01.

1.19 Personne conjointe

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

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

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant ou étudiante dûment inscrit(e), une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, si il ou elle a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.20 Disposition spéciale

Nonobstant la définition de "salaire", 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

OBJET

2.01 La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des personnes salariées visées par l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.

2.02 Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'établissement.

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

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE

3.01 Le Syndicat est le seul représentant collectif, aux fins de la présente convention, de toutes les personnes salariées visées par les accréditations qu'il détient.

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

Dans les cinq (5) jours, l'Employeur fait parvenir au Syndicat le projet d'entente. À défaut par ledit Syndicat de donner réponse dans les vingt (20) jours de sa réception, l'entente est considérée comme acceptée et peut être appliquée.

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

3.04 La salariée peut exercer sous le nom de son conjoint et/ou sous son propre nom de famille.

3.05 L'agent ou l'agente de sécurité ne doit pas donner de directives aux personnes salariées visées par l'accréditation dans l'accomplissement de ses fonctions.

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

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

4.02 Sur demande, l'Employeur remettra au Syndicat copie des règlements écrits visant le personnel ainsi que leurs amendements si de tels règlements existent.

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

ARTICLE 5

DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

5.01 Sur demande à la personne en charge du personnel ou à sa personne représentante, une personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentante syndicale, peut consulter son dossier personnel.

Sur demande écrite à la personne en charge du personnel, la personne salariée peut obtenir copie des pièces comprises dans son dossier personnel; la personne salariée doit énumérer les pièces dont elle demande copie.

La personne salariée convoquée à une rencontre avec une personne représentante de l'Employeur relativement à son lien d'emploi ou son statut, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagnée d'une personne représentante du Syndicat.

5.02 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la personne salariée par une personne représentante de l'Employeur décrivant les raisons et l'essentiel des faits d'un tel avis, sans quoi cet avis ne lui est pas opposable. Tel avis est inséré à son dossier.

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

a) la formule de demande d'emploi;

b) la formule 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 déductions;

e) les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;

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

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

h) les avis de départ.

5.04 Dans les quatre (4) jours suivant le congédiement ou la suspension d'une personne

salariée, l'Employeur lui envoie à sa dernière adresse connue ou lui remet un écrit confirmant les raisons et l'essentiel des faits qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

5.05 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans les quatre (4) jours du congédiement ou de la suspension de la personne salariée.

5.06 Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la personne salariée concernée.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée à l'initiative de l'Employeur ou suite à une contestation.

5.07 La décision d'imposer un avis disciplinaire, un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

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

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu au paragraphe précédent.

5.09 Toute personne salariée permanente doit donner un avis de départ d'au moins quinze (15) jours à son Employeur.

L'Employeur peut lui faire signer un engagement à cet effet lors de son embauchage.

ARTICLE 6

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT SEXUEL ET VIOLENCE

6.01 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une personne salariée à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, sa grossesse, son ascendance nationale ou ethnique, sa condition ou son origine sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier son handicap, ses opinions politiques, son orientation sexuelle, son âge, son état civil ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.

Il y a discrimination lorsqu'une telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, de compromettre ou de restreindre un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

L'Employeur peut implanter des programmes d'accès à l'égalité en consultation avec la partie syndicale.

6.02 Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée. À ce titre, l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales.

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes.

6.03 L'Employeur et le Syndicat conviennent que la personne salariée ne devrait pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

ARTICLE 7

RÉGIME SYNDICAL

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

7.02 L'Employeur informe toute nouvelle personne salariée qu'elle doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de la date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi et son adhésion doit être faite selon la formule prévue à cet effet par le Syndicat.

7.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de la retenue syndicale.

ARTICLE 8

RETENUE SYNDICALE

8.01 Période de retenue et délai de remise

L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à retenir sur le chèque de paie de chaque personne salariée à compter de sa date d'entrée en fonction, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et à en faire remise dans les quinze (15) premiers jours de la fin de la période comptable, au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue.

Cette déduction est également faite, le cas échéant, sur la paie de vacances de la personne salariée ainsi que sur les montants versés à titre de bourse d'études, de rétroactivité, de maladie, de protection du revenu et d'indemnité de congé de maternité.

Lors de cette remise, l'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, un état détaillé mentionnant:

a) le nom des personnes salariées cotisées;
b) leur numéro d'assurance sociale;
c) leur adresse;
d) leur titre d'emploi et statut;
e) le montant du salaire régulier versé;
f) les montants retenus.

8.02 Retenue du droit d'entrée syndicale

L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat, et l'Employeur en avise le Syndicat lors de la remise périodique.

8.03 Suspension de remise

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Commissaire général du travail ou au Tribunal du travail, s'il y a lieu, de statuer si une personne est comprise dans l'unité d'accréditation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début de la période comptable suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

8.04 T4 et Relevé 1

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 9

AFFICHAGE

9.01 Tout document de nature syndicale ou professionnelle signé par une personne représentante du Syndicat est affiché dans un tableau fermé à clef, réservé aux Syndicats de la Centrale et placé à l'endroit convenu entre les parties, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de cette convention ou à tout autre endroit ou lieu physique spécifique convenu entre les parties.

9.02 Le nombre de ces tableaux ainsi que le ou les endroits où il(s) sera (seront) situé(s) fera l'objet d'arrangements locaux dans le délai prévu à la clause 9.01. La (les) clef(s) sera (seront) remise(s) à la personne représentante dûment mandatée pour représenter chaque Syndicat de la Centrale à cet effet.

9.03 Avant d'être affiché, toutefois, chaque document devra préalablement être signé par une personne représentante dûment autorisée 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 en charge du personnel ou sa personne représentante.

ARTICLE 10

LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Le terme "personne salariée" tel que défini à la clause 1.02 comprend la personne salariée libérée en vertu du présent article.

10.01 Informations à l'Employeur

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat fournit à la personne représentante de l'Employeur:

1) la liste des personnes représentantes locales et des administrateurs ou des administratrices chargé(e)s de représenter les personnes salariées visées par l'accréditation.

2) l'adresse à laquelle la personne représentante de l'Employeur fait parvenir tous les avis et documents qui sont transmis au Syndicat, en vertu de la présente convention.

10.02 Modification à la liste

Toute modification à ladite liste est communiquée à la personne représentante de l'Employeur dans les quinze (15) jours de la modification.

ACTIVITÉS SYNDICALES À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

10.03 Procédure de libération

Les personnes représentantes locales et administrateurs ou administratrices du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit à la personne représentante 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.

10.04 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 personne(s) salariée(s), puisse assurer la continuité des activités du ou des centre(s) d'activités.

10.05 Nombre maximum de libérations

Le nombre total des journées payées en vertu de la clause 10.03 pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation d'un même Syndicat, au service d'un Employeur, est fixé comme suit:

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

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'activité(s).

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de personnes salariées visées, les personnes représentantes et les administrateurs ou administratrices du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans solde en autant que cela ne porte pas préjudice au bon fonctionnement du ou des centre(s) d'activités et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. Malgré ce qui précède, l'Employeur continue à verser le salaire et ce, en autant que le Syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le nombre total de journées pour l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation d'un même syndicat, au service d'un Employeur, est fixée comme suit:

de 1 à 50 personnes salariées :	10 jours par année
de 51 à 100 personnes salariées :	13 jours par année
de 101 à 150 personnes salariées :	15 jours par année
de 151 à 250 personnes salariées :	20 jours par année
de 251 à 350 personnes salariées :	25 jours par année
de 351 à 450 personnes salariées :	30 jours par année
de 451 à 500 personnes salariées :	33 jours par année
501 personnes salariées et plus :	40 jours par année

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

10.06 Utilisation spéciale des libérations

En suivant les stipulations du présent article, une (1) ou plusieurs personne(s) salariée(s) visée(s) par le certificat d'accréditation peut (peuvent) utiliser les journées payées en vertu de la clause 10.05 pour assister à des assemblées générales annuelles ou spéciales des ordres professionnels dont elle(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 personne salariée intéressée fait parvenir à l'Employeur une demande écrite à cet effet au moins dix (10) jours à l'avance;

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

10.07 Vu la structure des organismes membres de la Centrale, le président ou la présidente, le vice-président ou la vice-présidente, le ou la secrétaire, le trésorier ou la trésorière et le directeur ou la directrice désigné(e) par chacun des Syndicats apparaissant à l'annexe 1 peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'établissement, être libéré(e)s, sans perte de salaire, pour un nombre de jours n'excédant pas, par année, treize (13) jours pour le président ou la présidente, douze (12) jours pour le vice-président ou la vice-présidente, dix (10) jours pour le ou la secrétaire, neuf (9) jours pour le trésorier ou la trésorière et huit (8) jours pour le directeur ou la directrice désigné(e). Le nombre de jours de libération ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut. Le président ou la présidente, le vice-président ou la vice-présidente, le ou la secrétaire, le trésorier ou la trésorière et le directeur ou la directrice désigné(e) doivent alors donner leur avis de dix (10) jours à l'Employeur après s'être assuré(e)s 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 10.05.

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. Dans ce cas, les libérations sont accordées en autant que l'Employeur, en l'absence de la ou des personnes salariée(s), puisse assurer la continuité des activités du ou des centres d'activités.

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

Aux fins d'activités syndicales exceptionnelles et advenant le cas où les jours d'absence prévus à la clause 10.05 du présent article ont été utilisés, la personne représentante locale du Syndicat pourra échanger ses repos hebdomadaires avec ceux d'une personne salariée du même centre d'activités, le tout en conformité avec la clause 10.03 du présent article. Dans ce cas, le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas.

ACTIVITÉS SYNDICALES À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

10.09 Rencontre avec la direction

La personne représentante extérieure du Syndicat ou sa personne représentante locale peut, ou les deux (2), peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

10.10 Nombre maximum de libérations

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

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

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

10.11 But des libérations

La personne salariée ainsi désignée pourra utiliser cette libération pour rencontrer une (1) ou plusieurs personne(s) salariée(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 personnes salariées une information sur la structure et les mécanismes de fonctionnement du Syndicat;

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

Dans le cas de congédiement ou de suspension, la personne salariée ainsi désignée jouira des dispositions prévues à la clause 10.13.

10.12 Particularité

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

10.13 Libération pour unité de moins de 50 membres

Pour le Syndicat dont l'unité locale compte moins de cinquante (50) membres, la personne représentante extérieure ou la personne représentante locale, ou les deux (2) à la fois, peut (peuvent) durant les heures de travail, dans le local désigné à cette fin, ou,

en cas de non-disponibilité, dans un endroit déterminé par l'Employeur, rencontrer les personnes salariées pour leur fournir de l'information syndicale, discuter des griefs ou procéder à des enquêtes relatives aux conditions de travail prévues aux présentes et ce, après avis à la personne en charge du personnel ou à sa personne représentante, laquelle ne peut refuser sans raison valable et dont la preuve lui incombe.

10.14 La personne représentante locale du Syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

10.15 Aménagement du local

L'aménagement du local syndical comprend: table ou pupitre, chaises, classeurs avec clefs et téléphone. Sa localisation ainsi que les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par arrangement au niveau local.

10.16 Lors de séances de règlement de grief ou d'arbitrage, la personne salariée intéressée et la personne représentante locale du Syndicat, s'il y a lieu, sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

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

10.17 Libération pour comité conjoint

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

10.18 Libération pour arrangement local

L'Employeur libère, sans perte de salaire, une personne salariée de chaque Syndicat de la Centrale dans l'établissement aux fins d'assister au nom des personnes salariées aux séances d'arrangement local.

10.19 Libération pour vacation devant une Cour ou un Tribunal

La personne salariée qui est appelée à agir comme jurée ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas une partie, continue de recevoir son salaire moins le montant reçu à titre de jurée ou de témoin.

10.20 Congé sans solde pour agir comme personne représentante syndicale à temps plein

1) Durée

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

Les parties conviennent que, pendant une période maximale de deux (2) ans, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 17.

2) Retour

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

3) Ancienneté

Pendant la durée de son congé sans solde, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

4) Congé annuel

L'Employeur remet à la personne salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ pour agir comme personne représentante syndicale.

5) Congés-maladie

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

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

6) Régime de retraite

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

7) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30B.08, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

8) Exclusion

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

9) Modalités de retour

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

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

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.11 à 14.18 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

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

10.21 La personne salariée à temps partiel 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, son indemnité de mise à pied en sécurité d'emploi.

ARTICLE 11

RÈGLEMENT DES GRIEFS

En vue de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante:

11.01 La personne salariée devrait discuter de tout problème relatif à ses conditions de travail avec son ou sa supérieur(e) immédiat(e).

11.02 Délai de soumission écrite du grief

Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une (1) ou des personne(s) représentante(s) du Syndicat, soumet par écrit à la personne en charge du personnel un grief dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance du fait dont il découle mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

Dans les cas de mesures disciplinaires (avis, suspension, congédiement), la personne salariée doit soumettre son grief dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait qui y donne lieu, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

Les délais de trente (30) jours, de soixante (60) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur.

Les griefs sont signés par la personne salariée concernée ou, à défaut, par la personne représentante syndicale qui peut alors déposer le grief. Dans ce dernier cas, la personne salariée en est informée.

11.03 Toutefois, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le remettre à la personne en charge du personnel dans les cas suivants:

1) années d'expérience antérieure;
2) salaire;
3) titre d'emploi;
4) primes et suppléments;
5) indemnité de rappel et de temps supplémentaire;
6) quantum de la prestation d'assurance-salaire.

11.04 La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

11.05 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.

11.06 Réponse de l'Employeur

L'Employeur doit donner sa réponse dans les quinze (15) jours de la date du dépôt du grief. Cette réponse est transmise au Syndicat et à la personne salariée signataire du grief, s'il y a lieu.

Tout grief qui, à l'expiration de ce délai de quinze (15) jours n'a pas été réglé à la satisfaction des parties, est traité selon les dispositions de l'article 12.

11.07 Grief collectif

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat ou les personnes salariées concernées peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

11.08 L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui en sont à l'origine et ce, sans préjudice.

11.09 Cas d'exception

Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir conjointement par écrit de prolonger ou de raccourcir les délais prévus à cet article. Toutes les décisions écrites agréées entre les parties sont finales et exécutoires.

11.10 La personne salariée qui quitte le service de l'Employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention collective peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 12

ARBITRAGE DES GRIEFS

12.01 Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées soit 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.

A. PROCÉDURE RÉGULIÈRE

12.02 Pour les sujets autres que ceux prévus à la clause 12.21, les parties procèdent selon la procédure régulière.

Elles peuvent également convenir de procéder selon la procédure sommaire.

12.03 Désignation de l'arbitre

Pour la durée de la présente convention, les parties conviennent que les griefs sont entendus devant un arbitre choisi par les parties dans les quinze (15) jours de la demande prévue à la clause 12.01. Faute d'entente dans le délai susmentionné, il est nommé par le ministre du Travail.

Cependant, l'arbitre procède obligatoirement avec assesseurs 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 assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

12.04 Présence des assesseurs

Si une partie fait défaut de désigner son assesseur ou si celui-ci 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 assesseurs étaient présents.

12.05 Conditions pour siéger en l'absence d'un assesseur

Pour que l'arbitre puisse siéger en l'absence d'un des assesseurs, il faut qu'une convocation écrite soit parvenue à chaque assesseur au moins cinq (5) jours à l'avance

et, lorsqu'un assesseur n'a pas été désigné ou remplacé, à la partie qui a fait défaut de désigner son assesseur ou son remplaçant.

12.06 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, celui-ci doit les convoquer péremptoirement.

12.07 Juridiction de l'arbitre

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

12.08 Juridiction relative aux mesures disciplinaires

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; 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 personne salariée congédiée ou suspendue, l'arbitre peut:

1) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation, droits et privilèges prévus à la convention;

2) maintenir le congédiement ou la suspension;

3) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris de déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

Seuls les motifs indiqués dans l'avis prévu à la clause 5.04 peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

12.09 Juridiction relative aux mesures administratives

Dans tous les cas de mesure administrative prévue à la clause 5.08, l'arbitre peut réintégrer la personne salariée avec pleine compensation ou maintenir la mesure administrative.

12.10 Démission d'une personne salariée

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

12.11 Aveu

Aucun aveu signé par une personne salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse:

1) d'un aveu signé devant une personne représentante dûment autorisée du Syndicat;

2) d'un aveu signé en l'absence d'une personne représentante dûment autorisée du Syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

12.12 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.

12.13 Fardeau de la preuve

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

12.14 Communication de la décision

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

12.15 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 ce même arbitre, par un autre arbitre choisi conformément à la convention collective.

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

12.16 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.

12.17 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.

12.18 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseurs

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

12.19 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.

12.20 Motivation de la sentence

La sentence arbitrale doit être motivée et signée par l'arbitre.

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

B. PROCÉDURE SOMMAIRE

12.21 Les parties procèdent selon la procédure sommaire pour les sujets suivants:

- choix des vacances ;
- octroi d'un congé sans solde;
- octroi d'un congé à traitement différé.

Cependant, les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure régulière.

12.22 L'audition est tenue devant un arbitre choisi par les parties au niveau local.

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

12.24 L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ; il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

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

12.26 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où il a accepté d'agir et doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

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

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

C. FRAIS D'ARBITRAGE

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

ARTICLE 13

ANCIENNETÉ ET LISTES

13.01 Définition

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

13.02 Acquisition

Les personnes salariées, à temps complet ou à temps partiel, 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'un arrangement local en vertu de la loi ou de la présente convention collective, convenir de l'utilisation de l'ancienneté dans une ou plusieurs autres unités d'accréditation d'un même Syndicat.

13.03 Personnes salariées à temps partiel

L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel (vacances) utilisé 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 personne salariée à temps partiel 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.

13.04 La personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

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

13.05 Changement de statut

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel obtient un poste à temps complet, elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.

Lorsqu'une personne salariée à temps complet devient personne salariée à temps partiel, elle transporte son ancienneté. Cette personne salariée est alors soumise aux dispositions visant les personnes salariées à temps partiel.

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

La personne salariée permanente peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 17 de la présente convention et détenir l'un des statuts prévus à la clause 1.05 ou 1.06. Cette personne salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. La personne salariée permanente à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 16 pour l'obtention d'un poste permanent à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La personne salariée permanente à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 16 au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité.

Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucun des candidats ou aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités du quatrième (4e) paragraphe de la présente clause ont droit à des congés-maladie accumulés selon la clause 30C.02 jusqu'à la date du changement, et ceux non utilisés lui seront payés selon cette clause 30C.02; ses congés-maladie accumulés selon la clause 30C.13 lui seront monnayés à son départ selon cette clause 30C.13.

13.06 Conservation et accumulation de l'ancienneté

La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel conservent et accumulent leur ancienneté dans les cas suivants:

1) absence autorisée, congé pour études et vacances, sauf dispositions contraires dans la présente convention;

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

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

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

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

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

7) congé sans solde pour agir comme personne représentante syndicale à temps plein.

Il est entendu que les personnes salariées à temps partiel 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 sont accumulés au fur et à mesure.

13.07 Conservation de l'ancienneté

La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel conservent leur ancienneté dans le cas d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, ci-haut mentionnée, du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

13.08 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

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

2) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, mentionnée à la clause 13.07, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;

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

13.09 Perte d'ancienneté

La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel perdent leur ancienneté lors d'une absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans avis

ou excuse valable.

13.10 Listes

Dans les soixante (60) jours suivant 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 la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la personne représentante locale la liste de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:

1) nom;
2) adresse;
3) date d'entrée en service;
4) centre(s) d'activités;
5) titre d'emploi;
6) salaire;
7) numéro d'assurance-sociale;
8) statut selon les clauses 1.03, 1.04, 1.05 et 1.06.

Cette liste n'est pas affichable.

13.11 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et, par la suite chaque année dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la personne représentante locale une liste indiquant le nom et l'ancienneté accumulée au 31 mars, de toutes les personnes salariées visées par l'accréditation. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la personne salariée sur la liste précédente.

13.12 Le jour de l'envoi au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, cette même liste est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin.

13.13 L'ancienneté de chaque personne salariée sera considérée exacte et finale après la période d'affichage mentionnée à la clause précédente à moins de contestation écrite de la part de la personne salariée et ce, dans les trente (30) jours de la fin de la période d'affichage de ladite liste d'ancienneté. Les contestations ne visent que l'ancienneté accumulée depuis le dernier affichage.

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

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

réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.

13.14 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel; cette liste comprend les informations suivantes:

- le nom et le prénom;
- le numéro d'employé(e);
- le nombre d'heures travaillées par chacune des personnes salariées à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire;
- le nombre de jours de congé annuel (vacances) utilisés;
- l'ancienneté.

13.15 L'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, dans les quinze (15) jours suivants la fin de chaque période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'entrée en service, leur adresse, leur numéro d'assurance sociale, le centre d'activités, le titre d'emploi, le statut selon les clauses 1.03, 1.04, 1.05 et 1.06 ainsi qu'une liste indiquant les noms et les dates des départs.

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

13.17 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'Employeur communique, par écrit, au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, le nom de sa personne représentante et de sa personne remplaçante, s'il y a lieu, avec qui le Syndicat doit faire affaire. Il doit également avertir le Syndicat de tout changement de personne représentante.

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

13.19 La personne cadre peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les postes compris dans l'unité d'accréditation conformément aux règles prévues à la présente convention collective. Dans ce cas, elle ne peut cependant opposer à une personne salariée déjà comprise dans l'unité d'accréditation que l'ancienneté qu'elle a acquise dans l'unité d'accréditation.

13.20 La date d'entrée en service de la personne cadre qui est devenue une personne salariée conformément à la présente convention collective sert de point de départ aux fins de calcul de son ancienneté.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

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

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

Tant qu'il se trouve des emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées devront choisir de conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'oeuvre ou d'aller travailler dans un titre d'emploi identique dans le nouvel établissement. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4). Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

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

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

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

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

d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent paragraphe devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

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

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités

ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

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

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre des dites personnes salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans l'établissement qui assume partie de ce (ou ces) centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les personnes salariées ayant choisi de rester dans l'établissement en commençant par la moins ancienne. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

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

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

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

salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

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

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre des dites personnes salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans les établissements qui assument partie de ce (ou ces) centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les personnes salariées ayant choisi de rester dans l'établissement en commençant par la moins ancienne. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

14.02A Fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un ou plusieurs autre(s) centre(s) d'activités.

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues

à la clause 14.11-4).

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les autres centres d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent paragraphe devront exprimer leur choix de centre d'activités. Pour ce faire, l'Employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

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

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

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18 à l'endroit des personnes salariées transférées

en vertu du paragraphe précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

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

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18 à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu du paragraphe précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

14.04 Fusion d'établissements

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

Les personnes salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18 s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

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

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centres d'activités, l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Syndicat et la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18 s'applique.

14.05A 1) Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.06, un comité regroupant les parties patronale et syndicale impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces clauses.

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

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

14.06 Fusion de centres d'activités

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

Les personnes salariées travaillant dans les centres d'activités qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-4).

14.06A Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.06 se font à l'intérieur de la région administrative desservie par une régie régionale. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, tel que défini à la clause 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue à la clause 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 6, 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 ou plusieurs poste(s)

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

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.18 s'applique.

14.08 Dans les cas prévus aux clauses 14.01, 14.02, 14.03 et 14.04, l'Employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux, au Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au Syndicat et à la personne salariée. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des personnes salariées. La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

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

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

14.10A La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue à l'article 14 transporte chez son nouvel Employeur l'ancienneté accumulée chez son ancien Employeur.

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

1) dans un titre d'emploi et dans un statut visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté en est affectée;

2) cette personne salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la

personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;

3) la personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé peut supplanter dans un autre titre d'emploi dans la même profession la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la clause 14.11 pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne;

4) à défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La personne salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 17 de la convention. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 traitant du régime de sécurité d'emploi.

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

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

14.11A La personne salariée qui, compte tenu de l'application de la clause précédente doit supplanter au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité telle que définie à la clause 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue à cette clause et du remboursement des 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.

14.12 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 14.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 14.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.13 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à

temps partiel d'un même titre d'emploi après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.11, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture à la clause relative au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).

14.14 La personne salariée visée par l'application des clauses 14.11, 14.12 et 14.13 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.

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

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

14.17 Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux clauses précédentes s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel(le), doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

Aux fins d'application de cette clause, sont considérés comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées dont le titre d'emploi exige de posséder un diplôme universitaire terminal.

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

ARTICLE 15

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Dispositions générales

Aux fins d'application du présent article, les personnes salariées visées sont les personnes salariées permanentes, à temps complet ou à temps partiel.

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

15.02 Priorité d'emploi

La personne salariée ayant entre un (1) an et deux (2) ans d'ancienneté, et qui est mise à pied, bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article. Cette personne salariée ne reçoit aucun salaire ni aucune indemnité au cours de sa période d'attente. Cette personne salariée n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

Cette personne salariée doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat. Durant sa période d'attente, cette personne salariée n'accumule ni ne reçoit aucun bénéfice d'appoint.

L'Employeur transmet en même temps au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le titre d'emploi de la personne salariée affectée.

15.03 Sécurité d'emploi

La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté, et qui est mise à pied, bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été replacée dans un autre emploi suivant les procédures prévues au présent article.

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

1) replacement dans le secteur de la Santé et des Services sociaux;

2) une indemnité de mise à pied;

3) 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 convention collective et du présent article;

f) régime de vacances;

g) transfert de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son départ chez le nouvel Employeur, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;

h) droits parentaux.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu pour le titre d'emploi de la personne salariée, 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 et les primes de responsabilité 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 changement d'échelon, s'il y a lieu.

La personne salariée à temps partiel qui bénéficie de la présente clause, reçoit, aux termes de cet article, durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité équivalant au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La personne salariée visée à la présente clause est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée conformément aux clauses 17.02 à 17.06 de la convention collective.

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

1) personne salariée mise à pied;

2) personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence;

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

4) personne salariée bénéficiant d'un congé prévu à l'article 25, à l'exclusion des congés prévus aux clauses 25.05, 25.15, 25.19, 25.19A et 25.22.

15.05 Procédure de replacement

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

Établissement

La personne salariée à temps complet bénéficiant de la clause 15.03 est considérée 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 est personne salariée. Dans le cas de la personne salariée 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 détenait.

1) Si l'attribution du poste est régie par les règles prévues à la clause 16.08 1) et que la personne salariée est le seul candidat ou la seule candidate ou le candidat ou la candidate ayant le plus d'ancienneté et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste lui est accordé. Si elle refuse, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité.

   Si l'ancienneté d'un autre candidat ou d'une autre candidate est supérieure, l'Employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues à l'article 16 (Promotion, transfert, rétrogradation), à la condition que ce candidat ou cette candidate libère un poste similaire et accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté et bénéficiant de la clause 15.03.

2) Si l'attribution du poste est régie par les règles prévues à la clause 16.08 2) et que la personne salariée est le seul candidat ou la seule candidate satisfaisant aux critères d'attribution établis à la clause 16.08 2) ou parmi les candidats ou les candidates satisfaisant le mieux aux critères établis à la clause 16.08 2), le poste lui est accordé. Si elle refuse, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité.

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

Les règles prévues aux paragraphes précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage,

jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 16.

Jusqu'à son replacement, la personne salariée peut être affectée à un poste similaire à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Pendant cette période, le poste n'est pas affiché.

La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.

Localité

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

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, l'établissement où travaille la personne salariée ou son domicile.

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 l'arbitre tel que prévue à la clause 15.17.

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

L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.

Une prime de mobilité équivalant à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement s'il y a lieu sont accordés à la personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

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

Toutefois, le SPSSS peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.

Le SPSSS peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans ladite localité.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien établissement de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de mobilité prévue à la présente clause et des frais de déménagement s'il y a lieu.

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

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

L'Employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son replacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste vacant et comparable dans l'établissement, pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche, puisse devenir accessible dans un délai prévu.

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

Poste disponible

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 16, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions de l'article 16, à un candidat détenteur ou à une candidate détentrice d'un poste à temps partiel ou à un candidat ou à une candidate de la liste de disponibilité, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée à la clause 15.03 inscrit au SPSSS.

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 16, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions de l'article 16, à un candidat ou à une candidate de la liste de disponibilité, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée à la clause 15.03 inscrite au SPSSS.

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

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel ou à une personne salariée de la liste de disponibilité ou embaucher un

candidat ou une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées à la clause 15.03, inscrites au SPSSS et ayant un statut de temps complet, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente du candidat ou de la candidate référé(e) par le SPSSS. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique au Syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement.

Poste comparable

Aux fins d'application de la présente convention collective, un poste est réputé comparable s'il est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté ou est un emploi déjà visé à la clause 14.17. Ces secteurs sont les suivants:

a) infirmier ou infirmière;

b) technicien ou technicienne diplômé(e);

c) soins infirmiers et para-techniques;

d) services auxiliaires;

e) emplois de bureau;

f) métiers;

g) personnes salariées affectées au travail social (aide social ou aide sociale, technicien ou technicienne en assistance sociale et technicien ou technicienne aux contributions);

h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateurs ou éducatrices, moniteurs ou monitrices et techniciens ou techniciennes en rééducation institutionnelle);

i) infirmier ou infirmière auxiliaire et auxiliaire diplômé(e).

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

Le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux actuellement existant continue d'opérer le Service de placement.

L'administration des dossiers des personnes salariées mises à pied et devant être replacées sera assurée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

15.07 Ce Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux est composé

de sept (7) personnes dont une (1) désignée par le ministère de la Santé et des Services sociaux et six (6) désignées par les Associations patronales impliquées.

15.08 Le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux a, comme fins spécifiques, le replacement des personnes salariées mises à pied bénéficiant des clauses 15.02 et 15.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.

15.09 Un directeur ou directrice général(e) permanent(e) nommé(e) par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux est responsable de l'exécution de toutes les décisions prises par ledit service.

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

- assiste aux réunions du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux;

- rencontre les parties intéressées ou leurs personnes représentantes;

- détient la liste des personnes salariées à replacer;

- détient la liste des postes disponibles;

- favorise l'accès à des programmes de recyclage pour les personnes salariés visées à la clause 15.03, s'il y a lieu;

- prend toutes les décisions relatives au replacement des personnes salariées.

Tous les établissements s'engagent à:

- transmettre au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux les renseignements concernant les personnes salariées à être replacées;

- transmettre au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles à temps complet et à temps partiel;

- accepter tout candidat ou toute candidate référé(e) par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

15.10 Recyclage

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

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

b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux personnes

salariées ainsi recyclées.

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

La personne salariée peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut d'avoir un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Le président ou la présidente du Comité paritaire prévu au présent article dispose de toute plainte formulée par une personne salariée concernant l'appréciation des motifs de son refus. À cet effet, le président ou la présidente possède les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 12.

15.11 Comité paritaire

Un Comité paritaire est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Ce Comité est composé, d'une part, par les membres du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux et, d'autre part, par la représentation syndicale formée d'un (1) membre de chacun des Syndicats composant la Centrale des Professionnelles et Professionnels de la Santé (CPS).

15.12 Les parties s'entendent pour confier la présidence du Comité paritaire à: _____.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président ou de la présidente, les parties s'entendent pour lui trouver une personne remplaçante. En cas de mésentente quant au choix du président ou de la présidente, 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 ce président ou de cette présidente nommé(e), la personne remplaçante sera nommée par le ministre de la Santé et des Services sociaux.

15.13 Le Comité paritaire établira les règles nécessaires à son bon fonctionnement.

15.14 À chaque mois, le directeur ou la directrice général(e) du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux informe par écrit le Comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des personnes salariées mises à pied et bénéficiant des clauses 15.02 ou 15.03 a été replacée de même que l'identité des personnes salariées qui ne sont pas encore replacées. Sur demande de l'un des membres du Comité paritaire, le directeur ou la directrice général(e) communique toute information relative à la sécurité d'emploi.

15.15 Toute personne salariée, se croyant lésée par une décision du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux, 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 au directeur ou la directrice général(e) du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux. Le directeur ou la directrice général(e), dès la réception de l'avis de la personne salariée se croyant lésée, doit convoquer le Comité paritaire qui doit se réunir dans les dix (10) jours de la réception de l'avis au directeur ou à la directrice général(e). L'absence d'un (1) ou de plusieurs membre(s) du Comité paritaire dûment convoqué(s) par écrit par le directeur ou la directrice général(e) n'aura pas pour effet d'annuler la réunion dudit Comité.

15.16 Toute recommandation unanime du Comité paritaire, relative à l'application du présent article, doit être constatée dans un écrit. Le directeur ou la directrice général(e) du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux doit donner suite à telle recommandation unanime.

15.17 À défaut d'unanimité au niveau du Comité paritaire ou si le Comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais de dix (10) jours prévus à la clause 15.15, la personne salariée non satisfaite de la décision rendue par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux peut porter sa plainte devant _____ qui agira à titre d'arbitre.

La personne salariée devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision, prise à son sujet par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux dans les dix (10) jours de l'avis par le directeur ou la directrice général(e) 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 l'arbitre. Copie de cet avis doit être envoyée au directeur ou à la directrice général(e) du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux. En cas de démission ou d'incapacité d'agir de l'arbitre, les parties s'entendent pour lui trouver une personne remplaçante. S'il y a mésentente quant au choix de cette personne remplaçante après trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de l'arbitre, telle personne remplaçante est nommée par le ministre du Travail.

15.18 L'arbitre nommé, en vertu de la clause 15.17, doit transmettre par écrit au Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux, aux personnes salariées concernées ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la date et l'heure à laquelle il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de la personne salariée contestant la décision du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

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 des parties 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 Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, il peut ordonner à ce dernier de replacer la personne salariée lésée selon la procédure de replacement décrite au présent article, 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 l'article 12.

15.20 Si la personne salariée conteste une décision du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité équivalant à son salaire à compter du cinquantième (50e) jour de l'avis du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Si, à la suite d'une contestation, la personne salariée a gain de cause, l'arbitre ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la personne salariée à la suite de son entrée chez son nouvel Employeur ou le remboursement des pertes de revenu qu'elle a subies si elle n'est pas entrée en fonction.

La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 et contestant une décision prise par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe 6 et/ou des allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le déménagement définitif de la personne salariée et, s'il y a lieu, de ses personnes à charge ne peut toutefois pas être effectué avant que la sentence arbitrale ne soit rendue, en vertu de la clause 15.19.

15.21 La personne salariée qui, tout en contestant une décision du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe 6 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

15.22 Le ministère de la Santé et des Services sociaux, advenant la fermeture totale d'un établissement, prendra les mesures nécessaires pour que les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi reçoivent leur indemnité selon les termes du présent article.

Conditions particulières régissant les personnes salariées replacées

15.23 La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel Employeur de démontrer que le candidat ou la candidate replacé(e) par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

15.24 La personne salariée qui, en vertu du présent article, doit être déménagée reçoit un avis écrit et elle doit communiquer son acceptation ou son refus dans les cinq (5) jours de la réception dudit avis. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

15.25 Toute personne salariée replacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe 6 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

15.26 La personne salariée mise à pied, bénéficiant de la clause 15.03, cesse de recevoir son indemnité dès qu'elle est replacée à l'intérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.

15.27 La personne salariée replacée transporte chez son nouvel Employeur tous les droits que lui confère la présente convention, sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 39, lesquels ne sont pas transférables.

15.28 Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel Employeur, chaque personne salariée replacée est régie par les dispositions de la présente convention, pour 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.

Toute personne replacée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux dans le secteur de la Santé et des Services sociaux où il existe une convention collective se voit reconnaître, en guise d'ancienneté, l'équivalent de ce qu'elle aurait acquis en ancienneté si elle avait été régie par les dispositions de la présente convention.

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

La personne salariée à temps partiel bénéficie de la paie de séparation au prorata des

heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

15.30 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 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

PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

A. À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

16.01 Sous réserve de l'application de la clause 15.05, tout poste vacant ou nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance. Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévus aux clauses 14.01 à 14.06 inclusivement, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de sa vacance.

Cet 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. Cependant, si une personne salariée quitte son emploi à l'encontre de la clause 5.09, la période d'affichage pour le poste qu'elle a quitté peut n'être que de sept (7) jours.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de modifier les délais prévus à la présente clause.

16.02 L'Employeur informe le Syndicat de l'abolition de tout poste vacant.

16.03 Tout poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, parce qu'absente, n'est pas affiché.

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

Si ce poste devient vacant pendant qu'il est ainsi temporairement dépourvu de sa personne titulaire, il est alors affiché selon la clause 16.01.

16.04 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé durant la période comprise entre la date où un poste devient vacant ou est créé et la date d'entrée en fonction de la personne titulaire.

16.05 L'avis affiché, suivant les dispositions de la clause 16.01, 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 la clause 16.08 - 1):

- la formation académique;
- l'expérience;

b) pour le type de mutation tel que décrit à la clause 16.08 - 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).

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

Cette personne salariée peut, avant de solliciter le poste, prendre connaissance de la liste des candidats ou candidates à l'endroit déterminé par la politique de l'établissement.

16.07 Au moment de l'affichage, une copie de l'avis est transmise à la personne représentante locale.

Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la personne représentante locale.

16.08 L'Employeur accorde le poste selon l'avis affiché prévu à la clause 16.05.

1) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste requérant le titre d'emploi minimal de la catégorie d'emploi visée et pour lequel poste un diplôme universitaire n'est pas exigé, accorde le poste au candidat le plus ancien ou à la candidate la plus ancienne, parmi ceux ou celles 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 et dans l'attribution d'un poste pour lequel un diplôme universitaire est exigé accorde le poste 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 candidats ou candidates satisfaisant le mieux aux critères ci-haut énumérés, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

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

16.08A Nonobstant la clause précédente, la personne salariée qui a subi une rétrogradation suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou suite à l'application de la clause 15.05, est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation.

Si la personne salariée est la seule candidate satisfaisant aux critères d'attribution établis à la clause 16.08-1) ou si elle est parmi les candidats ou candidates satisfaisant le mieux aux critères d'attribution établis à la clause 16.08-2), le poste lui est accordé. Un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.

L'application de cette clause ne peut en aucun cas avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une personne salariée de l'équipe de remplacement selon la procédure prévue à la clause 15.05.

16.09 Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités en tenant compte des points de service et port d'attache, avant de l'afficher, l'Employeur l'offre en totalité ou en partie, par ordre d'ancienneté, aux personnes salariées permanentes à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail et ce, pourvu que celles-ci puissent satisfaire aux exigences prévues à la clause 16.08.

En aucune circonstance l'application de la procédure qui précède ne doit entraîner un résidu de poste à afficher qui serait inférieur à un poste de quatre (4) jours par période de quatorze (14) jours.

Les dispositions de la présente clause s'appliquent dans la mesure où elles n'ont pas pour effet d'accroître le nombre de fins de semaine au sens de la clause 18.07 ou d'empêcher les personnes salariées à temps complet et à temps partiel de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) au sens de cette clause et dans la mesure également où il n'en résulte pas une augmentation du temps supplémentaire, y compris par l'application des dispositions de la clause 18.11.

Les dispositions de la présente clause ne s'appliquent pas lorsqu'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi peut être replacée dans un poste à temps partiel vacant ou nouvellement créé ou lorsqu'une telle personne salariée peut y être affectée temporairement conformément à l'article 15.

Suite à l'application de la procédure qui précède, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à chaque personne salariée visée et au Syndicat le statut et le nombre minimum d'heures de travail de son poste par période de quatre (4) semaines.

16.10 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 précèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des clauses 15.05, 16.08A, 16.11, 16.12 et 16.13.

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

16.12 Sous réserve des dispositions de la clause 16.13, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la personne salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

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

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

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

16.16 La personne salariée à qui le poste est attribué en vertu de la clause 16.08 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 personne salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste; dans le cas d'une personne salariée temporaire, elle peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste.

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

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

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre personne salariée selon les modalités prévues aux clauses 15.05, 16.08 et 16.09.

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

Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'une durée différente pour la période d'initiation et d'essai.

16.16A Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du Bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la personne salariée, de replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche.

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

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

16.18 Aucune personne salariée ne subit de diminution de son salaire régulier à la suite d'une réaffectation.

B. À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

16.19 Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité d'accréditation selon les structures administratives de l'établissement, les stipulations pertinentes des clauses 16.01, 16.05 et 16.07 reçoivent application.

16.20 Dans le but d'améliorer les communications entre l'Employeur et les personnes salariées, et aux fins de permettre aux personnes salariées de poser leur candidature, l'Employeur convient de prendre les moyens les plus appropriés pour informer les personnes salariées de toute vacance ou création de poste hiérarchiquement supérieur aux postes mentionnés à la clause 16.19.

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

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

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

16.23 Le poste est accordé au candidat le plus compétent ou à la candidate la plus compétente, qu'il ou qu'elle vienne ou non de l'unité d'accréditation.

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

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

16.25 Si le poste est attribué à une personne salariée, elle 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 personne salariée 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 16.23, offre le poste à un autre candidat ou une autre candidate.

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

16.26 La personne salariée qui occupe temporairement un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation demeure régie par la convention collective.

Cependant, la décision de l'Employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

C. DISPOSITION PARTICULIÈRE

16.27 Nonobstant les dispositions de la présente clause, une personne salariée permanente à temps complet affectée à un service opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'Employeur, réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de

deux (2) semaines aux conditions suivantes:

a) qu'une personne salariée permanente à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) 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 personne salariée permanente à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-paragraphe précédent soient attribuées en totalité aux autres personnes salariées permanentes à temps partiel du même centre d'activités.

Lorsque plus d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel sont impliquées 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. La situation antérieure est rétablie, soit après un avis de trente (30) jours de la personne salariée qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci cesse d'être titulaire de son poste.

La personne salariée à temps complet qui s'est prévalue de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle était demeurée à temps complet.

ARTICLE 17

POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR PERSONNE TITULAIRE, PERSONNE SALARIÉE TEMPORAIRE, RÉAFFECTATION, ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

17.01 Postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire

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

a) maladie ou accident;

b) vacances;

c) congés parentaux;

d) période comprise entre la date où un poste devient vacant ou est créé et la date d'entrée en fonction de la personne titulaire;

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

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

g) libérations syndicales;

h) congés fériés et compensatoires;

i) absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à l'extérieur de l'unité d'accréditation;

j) les congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et résultant de l’application de la clause 19.03.

Les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités par les personnes salariées de l'équipe de remplacement, ensuite par les personnes salariées permanentes à temps partiel conformément aux dispositions du présent article et enfin par les personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

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

17.02 Assignation des personnes salariées permanentes à temps partiel

Lorsque la durée prévue de l'assignation est de plus de cinq (5) jours, une personne salariée permanente à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son centre d'activités pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure aux autres personnes salariées de la liste de disponibilité.

Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend lors de sa réintégration à son ancien poste le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait le poste.

Lorsque la durée de l'assignation est de cinq (5) jours ou moins ou à durée indéterminée, la personne salariée permanente à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son centre d'activités et ce prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Si la disponibilité exprimée par cette personne salariée ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée selon les mêmes modalités aux autres personnes salariées permanentes à temps partiel du centre d'activités.

Si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées permanentes à temps partiel du centre d'activités, la partie non comblée de l'assignation est offerte en entier à une personne salariée de la liste de disponibilité.

Lorsque la durée de l'absence indéterminée devient connue et qu'elle est supérieure à cinq (5) jours, l'Employeur accorde une nouvelle assignation conformément aux deux (2) premiers paragraphes de la présente clause.

Équipe de remplacement

17.03 L'équipe de remplacement comprend les personnes salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi au sens de la clause 15.03.

17.04 Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont utilisées prioritairement aux personnes salariées susceptibles de bénéficier des dispositions de la clause 17.02 et aux personnes salariées de la liste de disponibilité, pour combler des postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire, pour répondre à des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

17.05 L'assignation de ces personnes salariées se fait par ordre inverse d'ancienneté et dans des postes similaires. Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

17.06 Ces personnes salariées ne peuvent refuser les assignations proposées par l'Employeur.

17.07 Les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement bénéficient des dispositions de la présente convention collective.

17.08 Personne salariée temporaire

La personne salariée temporaire occupe un poste temporairement dépourvu de son titulaire. Elle est alors assujettie aux dispositions de la présente convention durant toute la période pour laquelle elle est embauchée pour autant que les dispositions de cette convention ne sont pas modifiées par les dispositions qui suivent.

La personne salariée de la liste de disponibilité reçoit ses bénéfices marginaux selon les modalités prévues aux articles 30 et 38 de la convention collective.

Pendant la durée de son emploi, la personne salariée temporaire accumule de l'ancienneté selon les dispositions prévues à la clause 13.03. La personne salariée conserve l'ancienneté accumulée au cours de chacune de ses périodes d'emploi.

Sous réserve de la clause 13.02, la personne salariée temporaire peut faire valoir son ancienneté lors d'affichage de poste et ce, même si elle n'est pas en période d'emploi.

La personne salariée de la liste de disponibilité qui comble un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire est assujettie à la cotisation syndicale.

Si elle obtient un poste durant la période où elle est au service de l'Employeur, la personne salariée de la liste de disponibilité se voit créditer l'ancienneté accumulée en vertu de cette clause et, s'il y a lieu, en vertu du quatrième (4e) paragraphe de la clause 13.05 de la présente convention.

Sous réserve de la clause 1.07, la personne salariée temporaire peut se prévaloir de la procédure de griefs en tout temps.

17.09 Liste de disponibilité

Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:

a) toute personne salariée mise à pied autre que celle visée par 15.03;

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

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

d) toute personne salariée permanente qui s'inscrit selon les modalités prévues au quatrième (4e) paragraphe de la clause 13.05;

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

17.10 Pour être inscrite sur la liste de disponibilité, la personne salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les heures de la journée où elle assure sa disponibilité. La personne salariée doit assurer une disponibilité adaptée aux besoins de l'Employeur.

Cependant, pendant la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier, la personne salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) jours de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou au trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un établissement), sauf pour les absences et congés avec ou sans solde auxquels elle a droit en vertu de la présente convention. Cette disponibilité doit également être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Dans le cas de la personne salariée permanente à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité, la disponibilité minimale prévue à la présente clause est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

La disponibilité pour des journées de travail la fin de semaine n'est requise que pour les centres d'activités opérant régulièrement les fins de semaine.

La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement n'est pas tenue de respecter la disponibilité qu'elle a exprimée lorsqu'elle a accepté, dans un autre établissement, une assignation qui est incompatible avec une telle disponibilité. Aucun refus de respecter sa disponibilité ne pourra alors lui être opposé à la condition qu'elle ait avisé l'Employeur à l'avance quant à sa non disponibilité.

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

17.12 En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les emplois temporairement dépourvus de leur personne titulaire selon l'ancienneté des personnes salariées inscrites sur cette liste, en autant que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée qui exprime une disponibilité pour plus d'une fin de semaine par période de deux (2) semaines ne peut se prévaloir des dispositions relatives au congé de fin de semaine contenues à la clause 18.07.

La personne salariée peut accepter une nouvelle assignation le jour suivant sa dernière assignation même s'il s'est écoulé moins de seize (16) heures. Dans un tel cas elle ne peut réclamer la rémunération supplémentaire prévue à la clause 18.11.

Pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du

15 mai au 15 octobre, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de leur personne titulaire à l'intérieur de cette période. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

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

17.14 Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la personne salariée qui remplace un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire pour l'un des motifs énumérés à la clause 17.01 des particularités suivantes:

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

Pour les assignations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités aux deux (2) semaines.

17.15 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'au Syndicat.

Sous réserve de la clause 17.01, l'Employeur convient d'accorder la priorité concernant le remplacement des postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire aux personnes salariées qui ont accepté de s'inscrire sur la liste en y précisant leur disponibilité.

17.16 La personne salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire en vertu de la clause 25.27 si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié. De même, elle n’est pas tenue de poursuivre un remplacement lorsque la personne salariée titulaire du poste est en invalidité et qu’elle débute une période de réadaptation sur son poste en vertu de l’article 30.

Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus à la clause 25.27.

17.17 Réaffectation

Réaffectation désigne toute mutation d'une personne salariée demandée par l'Employeur. Il est convenu que l'Employeur ne peut réaffecter temporairement une personne salariée que lorsque les besoins d'un centre d'activités l'exigent.

Lorsqu'elle devient nécessaire, telle réaffectation ne peut se faire plus d'une (1) fois par quart de travail. Dans une telle réaffectation temporaire, la personne salariée transporte avec elle ses années de service et son expérience et elle ne peut subir aucune diminution de salaire.

La présente clause n'a pas pour objet d'empêcher une personne salariée de se porter volontaire à une telle réaffectation, dans le cadre et selon les dispositions prévues aux clauses précédentes.

17.18 Compte tenu de l'article 2 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 réaffectation prévus au présent article pour les personnes salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

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

17.19 Programme d’orientation des techniciens ou techniciennes

Lorsqu’un programme d’orientation est offert aux personnes salariées de la liste de disponibilité occupant un titre d’emploi de technicien ou technicienne, l’Employeur procède par ancienneté, en tenant compte des principes suivants:

1) les besoins de l’Employeur;

2) l’intérêt exprimé par les personnes salariées;

3) les exigences normales de la tâche autres que l’orientation;

4) la disponibilité;

5) 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. Elles peuvent aussi convenir, par arrangement local, que les personnes salariées à temps complet aient accès à des assignations. Dans un tel cas, les parties conviennent des modalités d’orientation.

17.20 Divers

Aux fins de combler des postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire, l'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité d'accréditation en accordant la priorité aux personnes salariées de l'équipe de remplacement, aux personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé par écrit leur disponibilité et aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

ARTICLE 18

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

18.01 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.

18.02 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.

18.03 Période de repas

La période allouée pour les repas ne doit être ni inférieure à une demi-heure (1/2) ni supérieure à une (1) heure. La longueur effective de cette période est déterminée par arrangement local.

La personne salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'établissement.

18.04 Période de repos

La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail. Cependant, le moment de la prise effective de ces périodes de repos doit être déterminé en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec le supérieur ou la supérieure immédiat(e).

18.05 Repos hebdomadaire

Il est accordé à toute personne salariée deux (2) journées complètes et consécutives de repos par semaine, à moins d'impossibilité absolue dont la preuve incombe à l'Employeur. Cependant, après entente avec l'Employeur, la personne salariée peut prendre quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines.

18.06 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail tel qu'établi, après entente avec leur supérieur ou supérieure immédiat(e). Le taux de travail en temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

18.07 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur doit organiser sa répartition du travail de façon telle que les personnes salariées soient en congé à tour de rôle. Il accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible en tenant compte des exigences du centre d'activités et de la disponibilité du personnel.

L'Employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier de telle sorte qu'elle ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive. Cette obligation ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'Employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer la fin de semaine sur deux. Dans ces circonstances, il doit assurer, à chaque personne salariée, un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la personne salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives.

Aux fins de la présente clause, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

18.08 Affichage des cédules

La cédule des heures de travail et des congés est affichée au moins deux (2) semaines à l'avance et couvre une période de quatre (4) semaines. La cédule est déterminée par l'Employeur en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

L'Employeur doit mentionner, dans la cédule de travail, les heures du début et de la fin de chaque quart de travail des personnes salariées. Il ne peut changer lesdites heures sans motif valable et sans donner un avis d'une (1) semaine.

18.09 Aménagement des temps de travail

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une personne salariée de choisir ses heures d'entrée et de départ (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.

De plus, elles peuvent, par arrangement local, convenir d'un horaire comprimé, d'un horaire flexible ou de toutes autres formes d'aménagement des temps de travail.

18.10 Roulement des périodes

1) Lorsque les personnes salariées sont assujetties au système de roulement des périodes de travail, les horaires et les cédules de travail doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités ainsi que du perfectionnement professionnel des personnes salariées.

2) S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les personnes salariées.

3) Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les personnes salariées. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas assujettie au système de roulement et elle peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.

4) L'Employeur prendra toutes les mesures appropriées pour permettre à la personne salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la personne salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est établi par arrangement local.

5) Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des personnes salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.

6) Les personnes salariées stables de soir ou de nuit peuvent être assignées sur le quart de travail de jour pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année, dans le but de fournir à ces personnes salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques.

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.

18.11 Intervalle minimum

À l'occasion d'un changement de quart de travail (quart de jour, de soir ou de nuit), il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin du travail régulier sur un quart et la reprise du travail sur un autre quart à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures travaillées à l'intérieur du seize (16) heures.

18.12 Contrôle du temps

La personne salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de travail.

18.13 Particularité

En cas de retard d'une personne salariée, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 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 du supérieur ou de la supérieure immédiat(e) ou de sa personne remplaçante. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur ou sa supérieure immédiat(e), ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à son supérieur ou sa supérieure immédiat(e) ou à sa personne remplaçante dans les quarante-huit (48) heures.

19.02 Répartition équitable

Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir à la personne salariée disponible et le répartir équitablement, autant que possible, entre les personnes salariées qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence à la personne salariée sur place.

Par arrangement local, les parties peuvent convenir de modalités différentes aux fins de la répartition du temps supplémentaire.

19.03 Mode de rémunération

Sauf dispositions contraires prévues aux annexes, la personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, 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.

19.04 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail alors que la personne salariée a quitté l'établissement et qu'elle n'est pas en service de garde, elle reçoit pour chaque rappel:

1) une indemnité de transport équivalant à une (1) heure au taux simple;
2) une rémunération minimale de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la personne salariée doit rentrer au travail n'est pas un rappel au travail.

19.05 Disposition spéciale

Dans le cas des personnes salariées soumises à l'horaire flexible, dépendant de la base de calcul (une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines), tout travail fait en plus de la semaine, des deux (2) semaines ou des quatre (4) semaines est considéré comme du temps supplémentaire et ce, s'il est effectué avec l'approbation du supérieur ou de la supérieure immédiat(e).

ARTICLE 20

DISPONIBILITÉ OU SERVICE DE GARDE

20.01 Prime

La personne salariée assujettie au service de garde, après sa journée ou sa semaine régulière de travail, reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de garde, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple.

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

Si elle est rappelée au travail pendant son service de garde, elle est rémunérée selon la clause 20.05.

20.02 Disponibilité à tour de rôle

Si les besoins d'un centre d'activités exigent du personnel en service de garde, les personnes salariées s'y soumettent à tour de rôle à moins que les parties en aient convenu autrement par arrangement local.

20.03 Disponibilité à domicile

La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celle-ci doit à la demande de l'Employeur demeurer à l'établissement.

20.04 Disponibilité à l'établissement

L'établissement met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition de la personne salariée qui est en disponibilité à l'établissement.

20.05 Rappel de l'extérieur

Advenant un rappel au travail alors qu'elle est en disponibilité, la personne salariée reçoit en plus de sa prime de disponibilité, pour chaque rappel:

1) une rémunération minimale de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire;
2) une indemnité de transport équivalant à une (1) heure à taux simple.

20.06 Rappel de l'intérieur

Advenant un rappel au travail alors que la personne salariée est en disponibilité à l'établissement, cette personne salariée a droit à la rémunération prévue à la clause précédente, moins l'indemnité de transport.

20.07 La prime pour disponibilité prévue à la clause 20.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 20.05 et 20.06 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la personne salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la personne salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

20.08 Télé-avertisseur

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un télé-avertisseur aux conditions suivantes:

a) qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;

b) qu'un tel système puisse fonctionner adéquatement dans la région où est situé l'établissement;

c) que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

20.09 Fin de rappel

Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la personne salariée a obtenu l'autorisation de la personne responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée que si les besoins du centre d'activités justifient encore la présence de la personne salariée sur place.

20.10 Rappel durant un repas

Si une personne salariée est rappelée d'urgence au travail alors qu'elle est en train de prendre son repas, elle est dispensée de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence.

ARTICLE 21

CONGÉS FÉRIÉS

21.01 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 la date d'entrée en vigueur de cette convention. À défaut d'entente dans ce délai, le tout est référé à 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 la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

21.02 Répartition équitable

L'Employeur doit répartir équitablement entre les personnes salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés.

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jour de congés fériés, toutes les personnes salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler.

À la demande de la personne salariée tenue de travailler le jour de Noël ou le Jour de l'An, l'Employeur accolera son congé compensatoire au congé de Noël ou du Jour de l'An de manière à lui permettre de bénéficier de deux (2) jours de congé consécutifs.

21.03 Remise du congé férié

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler un (1) de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine.

Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu, la personne salariée, en plus de son salaire pour son jour de travail, reçoit l'équivalent d'un jour de travail à taux double.

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

21.04 Congé férié durant une absence

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

Si, par contre, alors qu'elle est en congé-maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 21.08.

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 les vacances de la personne salariée, cette ou ces journée(s) lui est (sont) payée(s) comme si elle était en congé férié et ses vacances sont prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période.

Si la personne salariée est en congé hebdomadaire le jour du congé férié, l'Employeur lui remet ce congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé.

21.05 Calcul du temps supplémentaire

À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la personne salariée prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

21.06 Échange de congé férié

Après affichage d'une cédule de travail et de congés, il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à la cédule. L'autorisation du supérieur ou de la supérieure immédiat(e) est toutefois requise pour cet échange et, dans ce cas, le taux supplémentaire ne s'applique pas si la personne salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

21.07 Conditions pour bénéficier du congé férié

Pour bénéficier du congé férié et payé, la personne salariée doit être au travail le jour

ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que:

a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé;

b) la personne salariée ne soit en vacances à ce moment;

c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave.

21.08 Salaire

En congé férié comme en congé compensatoire, la personne salariée reçoit son salaire régulier comme si elle était au travail.

ARTICLE 22

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

22.01 Définition

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

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

22.02 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 paragraphes f, g, i, j et k de la clause 22.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

22.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu au paragraphe a) de la clause 22.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La durée du congé peut être de trois (3) mois s'il s'agit d'un congé dans le but 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 que les trois (3) derniers mois du régime.

Le congé doit débuter 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 du paragraphe m) de la clause 22.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 11 et 12.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu

au paragraphe a) de la clause 22.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application de la clause 22.06 pour des avantages sociaux.

22.04 Conditions d'obtention

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

a) être détentrice d'un poste;

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

c) faire une demande écrite précisant:

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
- la durée de 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.

22.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions prévues aux clauses 14.11 à 14.18 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

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

22.06 Modalités d'application

a) **Salaire**

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité ou les suppléments, selon le cas. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

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

b) **Régime de retraite**

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le paragraphe a) de la clause 22.06.

c) **Ancienneté**

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

d) **Vacances annuelles**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 22.06.

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

e) **Congés-maladie**

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

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de la clause 22.06.

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 personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 22.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30C.02. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

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

   - elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 22.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30C.02.

     Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30C.02, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité;

   - elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30C.02. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité.

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

3. Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 22.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause

30C.02. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4. Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au deuxième (2e) paragraphe de la clause 13.08, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

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

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

5. Nonobstant les deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas du présent paragraphe, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30C.02. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

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

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

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

g) **Congé ou absence sans solde**

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu à la clause 25.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe 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 au paragraphe a) de la clause

22.06.

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

i) **Congé de maternité et/ou 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, elle est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

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

j) **Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la 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 équivalant à celle du retrait préventif.

k) **Perfectionnement**

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

l) **Mise à pied**

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

Toutefois, la personne salariée 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 personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue à la clause 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le SPSSS dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'Employeur où elle a été replacée par le SPSSS. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel Employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse

s'entendre avec son nouvel Employeur sur une autre date de prise du 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 personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

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

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

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra 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.

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

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

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

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

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

o) **Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat

prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au paragraphe m) s'appliquent.

p) **Personne salariée à temps partiel**

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'après avoir terminé sa période de contribution.

De plus, le salaire qu'elle recevra durant le congé sera 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 38.03, 38.04 et au paragraphe B de la clause 30C.02, sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 22.06.

q) **Changement de statut**

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

I- elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues au paragraphe m);

II- elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

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

r) **Régimes d'assurances-groupe**

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30B.08, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu au paragraphe a) de la clause 22.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 23

CONGÉ ANNUEL

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

23.02 Personne salariée ayant moins d'un (1) an de service

Toute personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1-2/3) de congé annuel par mois de service.

Cette personne salariée qui au 30 avril a moins d'un (1) an de service peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

23.03 Personne salariée ayant un (1) an et plus de service

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

Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant:

17 et 18 ans de service au 30 avril:	21 jours ouvrables
19 et 20 ans de service au 30 avril:	22 jours ouvrables
21 et 22 ans de service au 30 avril:	23 jours ouvrables
23 et 24 ans de service au 30 avril:	24 jours ouvrables

La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel (vacances).

23.04 Disposition spéciale

La personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des clauses précédentes du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.

23.05 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée prenne son

congé annuel (vacances) entre le 1er mai et le 14 mai ou entre le 16 octobre et le 30 avril de l'année suivante.

23.06 Affichage de liste

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

23.07 Inscription

Les personnes salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 15 septembre. Cependant, les personnes salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les personnes salariées travaillant dans un même centre d'activités.

23.08 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.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux clauses 23.09 et 23.11 ou dans le cas de la personne salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la personne salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la personne salariée qu'elle remplace.

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

Dans le cas d'une supplantation, la personne salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel que cédulé selon le premier paragraphe de la clause 23.08.

23.09 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, deux (2) personnes salariées d'un même centre d'activités peuvent échanger leur date de congé annuel après entente avec le supérieur ou la supérieure immédiat(e).

23.10 Prise du congé

La personne salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes comprises entre le 1er mai et le 15 octobre, d'une part, et le 16 octobre et le 30 avril, d'autre part.

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

23.11 Report des vacances

Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raisons de maladie, accident, accident du travail survenus avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances.

L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

23.12 Congé annuel pour personnes conjointes

Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leurs vacances en même temps. Cependant, leur période de vacances est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

23.13 Indemnité

La personne salariée permanente à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était normalement au travail.

Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de référence donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante:

1. une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de permanent à temps complet;

2. une rémunération établie conformément au paragraphe a) de la clause 38.03 de son salaire gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de permanent à temps complet.

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

23.14 Indemnité au départ

Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

23.15 Disposition spéciale

La personne salariée dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire 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 vacances.

ARTICLE 24

CONGÉS SPÉCIAUX

24.01 Type et nombre de congés spéciaux

L'Employeur accorde à la personne salariée:

1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: conjoint ou 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, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

Lors de décès mentionnés à la présente clause, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un (241) kilomètres et plus ou cent cinquante (150) milles et plus du lieu de résidence de la personne salariée.

Aux fins d'application de la présente clause, la définition de conjoint est celle prévue à l'article 1 (Définition des termes).

24.02 Début de l'absence

Les congés prévus à l'alinéa 24.01-1 se prennent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 24.01-2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles.

Le congé prévu à l'alinéa 24.01-3 se prend le jour des funérailles.

24.03 Malgré les dispositions de la clause 24.02, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 24.01-1, 24.01-2 et 24.01-3 pour assister à l'inhumation ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

24.04 Salaire

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

24.05 Attestation des événements

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur ou sa supérieure immédiat(e) 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.

24.06 Congé pour mariage

Toute personne salariée permanente à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde.

La personne salariée permanente à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste.

Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

De plus, toute personne salariée a droit à une (1) semaine supplémentaire de congé sans solde. La prise de cette semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée.

Ce congé pour mariage est accordé à la condition que la personne salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance et il ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise de vacances régulières entre le 15 mai et le 1er septembre à moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local.

ARTICLE 25

DROITS PARENTAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 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.

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

25.03 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.

25.03A 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.

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

SECTION II
CONGÉ DE MATERNITÉ

25.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines

---

(1) On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la salariée 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 autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

qui, sous réserve de la clause 25.08, doivent être consécutives.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

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 25.10 et 25.11, selon le cas.

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

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

25.08 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 fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

25.09 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

25.10 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 25.13:

---

(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 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 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 au paragraphe c) de la clause 25.12, elle reçoit de chacun de ses Employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93 % du salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le pourcentage de prestation 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 DRHC.

De plus, si DRHC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par DRHC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

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

25.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 25.08, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

---

[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 7 % de son salaire.

[2] On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la salariée 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 autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

25.10B 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 du paragraphe 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 au paragraphe 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 93 % du salaire hebdomadaire de base versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses Employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

25.11 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité, sous réserve des dispositions prévues aux deux (2) paragraphes qui suivent.

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi parce 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 qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à 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 est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

25.12 Dans les cas prévus par les clauses 25.10 et 25.11:

a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances 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 paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC 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 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 25.10 et 25.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre Employeur mentionné au présent paragraphe.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. 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 de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire 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 25.19 ne reçoit aucune indemnité de la CSST et les semaines pendant lesquelles la salariée bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins de 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 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 la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

   Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 25.04.

25.13 L'allocation de congé de maternité [(1)] versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 25.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de la clause 25.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

25.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 25.15 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 vacances;
- 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 vacances annuelles si celles-ci se situent 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.

25.15 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.

25.16 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.

25.17 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine

---

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

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 25.30.

La salariée qui ne se conforme pas au paragraphe 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.

25.18 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 temporaire 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

Affectation provisoire et congé spécial

25.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, compatible avec son état, vacant ou temporairement dépourvu de sa personne titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, 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.

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après 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.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander d'être réaffectée sans perte de salaire, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. La salariée est alors assignée prioritairement à la personne salariée de la liste de disponibilité. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement.

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 et la travailleuse 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 34.03.

Toutefois, dans le cas où la personne 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.

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche. Dans ce cas, elles conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Autres congés spéciaux

25.19A 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 un ou une professionnel(le) de la santé et attestées par un certificat médical.

25.20 Dans le cas des visites visées au paragraphe c) de la clause 25.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde 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 25.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 25.18 de la section II. La salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de la clause 25.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas du paragraphe c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV
AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

25.21 Le salarié a droit à un 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 des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

25.23 La personne salariée qui adopte légalement 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'un enfant de sa personne conjointe, la personne salariée n'a droit qu'à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

25.24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 25.22, la personne salariée reçoit une

indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

Le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est établi selon les dispositions du paragraphe d) de la clause 25.12.

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

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant de la personne conjointe, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un 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 au paragraphe qui précède.

25.26 Le congé pour adoption prévu à la clause 25.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu à la clause 25.25, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la personne salariée en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue à la clause 25.30.

Durant le congé sans solde en vue d'une adoption, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus au présent article.

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 25.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément à la clause 25.25 et elle rembourse cette indemnité selon les modalités prévues à la clause 34.03.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

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

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

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

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son Employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants:

i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;
ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifié dans sa première demande de modification.

La personne salariée à temps partiel 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 personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 1/2).

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

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

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) de la clause 25.27 peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

25.28 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 25.27, la personne salariée 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 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 personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Malgré les paragraphes précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52)

premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

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

25.29 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité 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 vacances annuelles reportées.

25.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

25.29B Congés pour responsabilités parentales

a) La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année pour s'occuper de son enfant mineur ou l'enfant mineur de sa personne conjointe et ce, parce que sa présence est expressément requise 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-maladie de la personne salariée ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

Dans de tels cas, la personne salariée doit prévenir l'Employeur.

La personne salariée peut utiliser par anticipation les jours de congés-maladie qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de maladie pris par anticipation et non

encore acquis. Également, dans les autres cas où il doit y avoir récupération par l'Employeur, elle se fera le 15 décembre.

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

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

Les dispositions prévues à la clause 25.29A, aux 3e, 4e et 5e paragraphes de la clause 25.30 et à la clause 25.30B s'appliquent.

Dispositions diverses

25.30 Les congés visés à la clause 25.22, au premier paragraphe de la clause 25.25 et à la clause 25.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour.

La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

25.30A L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter

au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 25.30.

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

25.30B La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde ou partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

25.30C La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu à la clause 25.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus à la clause 25.14 en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 25.18 de la section II.

25.30D Sous réserve des modifications apportées par le présent article, les avantages supérieurs prévus à cet article dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

ARTICLE 26

CONGÉS SANS SOLDE

26.01 Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de personnes salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la personne salariée permanente qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale 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.

26.02 Congé sans solde pour études

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession.

La personne salariée 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 l'article 17 de la convention collective sans devoir démissionner; la personne salariée est alors considérée comme une personne salariée temporaire à temps partiel, sous réserve de l’alinéa 2) de la clause 26.07.

26.03 Congé pour reprise d'examen

Une personne salariée qui a raté 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).

26.04 Fonction civique (Congé pré-électoral)

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

Pendant une période de trente (30) jours, la personne salariée conserve tous ses droits

et privilèges.

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

26.05 Fonction civique (Congé post-électoral)

Si elle est élue, la personne salariée 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.

26.06 Congé sans solde

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

Ce congé sans solde peut être divisé en quatre (4) périodes, chacune étant d'au moins une semaine. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'Employeur.

Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle 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 personne salariée et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, une (1) prolongation du congé sans solde prévu au premier (1er) paragraphe. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé extensionné, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que cinq (5) ans.

Pour cette durée maximale d'un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 17. Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la personne salariée, il devra en aviser celle-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la personne salariée devra se prévaloir des dispositions de l'alinéa 9) de la clause 26.07.

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

26.07 Modalités relatives aux congés sans solde

Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au premier paragraphe de la clause 26.06 et aux clauses 26.04, 26.08 et 26.09.

1) Retour

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

Cependant, dans le cas du congé post-électoral, la personne salariée doit 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, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf dans les cas suivants:

a) la personne salariée conserve et accumule son ancienneté pendant le congé sans solde pour études;

b) la personne salariée conserve et accumule son ancienneté pendant la première année du congé sans solde pour enseigner. Si le congé est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine.

3) Expérience

La personne salariée conserve l'expérience acquise au moment du début de son congé sauf dans les cas suivants:

a) lors d'un congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université compte comme expérience acquise aux fins de salaire;

b) la personne salariée continue d'accumuler son expérience durant le congé sans solde pour études, s'il s'agit d'études relatives à la discipline dans laquelle elle oeuvre, à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la Santé et des Services sociaux au moment de son départ pour études.

4) Congé annuel

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

5) Congés-maladie

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

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

6) Régime de retraite

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

7) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30B.08, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

8) Exclusion

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

9) Modalités de retour

Sous réserve du dernier paragraphe de la clause 26.06, la personne salariée peut, en tout temps, au cours de la première année du congé sans solde reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et que dans le cas du congé sans solde pour enseigner, elle n'ait pas abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre Employeur.

Dans le cas du congé sans solde pour études ou pour enseigner, pendant une durée

maximale d’un (1) an, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s’il y a lieu, selon les modalités prévues à l’article 17 (Postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire).

Advenant le cas où le poste initial de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède un (1) an, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.11 à 14.18 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

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

10) Droit de postuler

Pendant la durée d’un congé sans solde prévu au présent article, la personne salariée a droit de poser sa candidature à un poste. Si elle l'obtient, elle doit pouvoir l'occuper dans un délai de trente (30) jours.

26.08 Congé à temps partiel

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

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

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

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

La personne salariée permanente à temps complet qui se prévaut des dispositions de la

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

Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle 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 personne salariée et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

26.09 Congé partiel sans solde

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

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

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

Pendant la durée du congé, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle 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 personne salariée et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

ARTICLE 27

MESURES PRÉVENTIVES

27.01 Examen médical

La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'Employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

27.02 Soins d'urgence

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

27.03 Personne salariée porteuse saine de germes

La personne salariée porteuse saine de germes, libérée de son travail sur recommandation du Service de Santé ou du médecin désigné par l'Employeur, pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel replacement est impossible, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, mais sans préjudice pour la personne salariée.

27.04 Santé et sécurité au travail

L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de toutes les personnes salariées et le Syndicat y collabore.

27.05 Un Comité paritaire local de santé et de sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement.

Les modalités de représentation des parties, de fonctionnement ainsi que les mandats du Comité sont établis par arrangement au niveau local.

Les personnes représentantes locales du Syndicat sont libérées sans perte de salaire pour assister aux réunions du Comité.

27.06 La personne salariée peut bénéficier d'une libération sans perte de salaire lors de

l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (incluant l'arbitrage médical) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son Employeur.

27.07 Lorsqu'une personne salariée estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur ou sa supérieure immédiat(e). À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 28

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

28.01 Assurance-responsabilité

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance-responsabilité, la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

Si elle ne prend pas une police d'assurance-responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

28.02 Mesures préventives envers la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions

Lorsque la personne salariée, 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 personne salariée doit faire sa réclamation au plus tard dans les sept (7) jours de l'événement.

28.03 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteur, son titre et le centre d'activités auquel il appartient seront indiqués sur ce tel document.

28.04 Modification d'un document

Nonobstant la clause 28.03, aucune personne salariée ne sera tenu de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

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

ARTICLE 29

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION I
COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

29.01 Maintien du Comité

Les parties maintiennent ou forment, le cas échéant dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le comité consultatif local désigné sous le nom de Comité de relations professionnelles.

29.02 Formation du Comité

Ce Comité est constitué de personnes représentantes désignées par l'Employeur et de personnes représentantes désignées par le Syndicat. Le nombre et la désignation de ces personnes représentantes pourront varier selon les sujets discutés. Ce nombre ne devrait pas excéder trois (3) pour chacune des parties, sauf lors de circonstances exceptionnelles.

29.03 Fonctions du Comité

Les fonctions de ce Comité, à caractère strictement consultatif, sont:

a) d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les personnes salariées et, d'autre part, l'administration d'un centre d'activités et de l'établissement;

b) de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;

c) de promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'administration;

d) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général d'un centre d'activités, entre autres, la répartition du travail;

e) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées.

29.04 Règlements internes

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

29.05 Libération sans perte de salaire

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, les personnes représentantes désignées par le Syndicat.

SECTION II
SURCHARGE DE TRAVAIL

29.06 Le Comité de relations professionnelles a également pour fonction d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche.

29.07 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.

29.08 Le Comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une personne salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

29.09 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 29.07, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'Employeur.

29.10 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent. Faute d'entente, il est nommé par le ministre du Travail.

29.11 L'audition est tenue devant un tribunal composé d'un arbitre unique ou devant un tribunal composé d'un arbitre et d'assesseurs si les parties en conviennent.

29.12 Le tribunal 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.

29.13 Le tribunal dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

29.14 À la demande du Syndicat, le tribunal 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, le tribunal décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

29.15 Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

29.16 Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 30

RÉGIMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

30A DISPOSITIONS GÉNÉRALES

30A.01 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. La Centrale des Professionnelles et Professionnels de la Santé (CPS) 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 paragraphe 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 complémentaires 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. Toutes modifications au contrat sont portées 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 la CPS se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés reliées à l'administration du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires.

L'Employeur exécute les travaux requis pour la mise en place et l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires 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 personnes salariées;

b) l'inscription et le retrait des personnes salariées;

c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;

d) la communication à l'assureur des demandes des cessations d'adhésion;

e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des cotisations

déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;

f) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande d'adhésion, de prestations, 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 personnes salariées qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.

30A.02 Le contrat d'assurance doit être souscrit auprès d'une compagnie d'assurance ayant son siège social au Québec.

30B ASSURANCE-VIE ET MALADIE

30B.01 Admissibilité

Toute personne salariée assujettie à la convention doit adhérer aux régimes d'assurance-vie et maladie décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de sa retraite, qu'elle ait ou non terminé sa période de probation:

a) toute personne salariée permanente engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet: après un (1) mois de service continu;

toute personne salariée temporaire engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet: après trois (3) mois de service continu;

b) toute personne salariée à temps partiel ou temporaire qui travaille moins de 70 % du temps complet: après trois (3) mois de service continu.

Une nouvelle personne salariée à temps partiel ou temporaire est exclue des régimes d'assurance prévus à la présente clause jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par la clause 30B.01 a) ou 30B.01 b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

Au 1er janvier de chaque année, une personne salariée à temps partiel ou temporaire qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par les clauses 30B.01 a) ou 30B.01 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.

30B.02 Assurance-vie

1) La personne salariée visée à l'alinéa a) de la clause 30B.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 $.

La personne salariée visée à l'alinéa b) de la clause 30B.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 $.

2) Disposition exceptionnelle

Les personnes salariées qui, à la date de la signature de la convention de 1972, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'Employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées depuis cette date pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime uniforme peuvent le demeurer pourvu que:

a) elles en fassent la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

b) elles défraient, sur base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000,00 $ d'assurance du coût de cette assurance.

30B.03 Assurance-maladie

1) **Teneur du régime de base**

Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, par un pharmacien ou une pharmacienne licencié(e) ou un médecin dûment autorisé.

2) **Option possible à l'intérieur du régime de base**

Compte tenu des contributions Employeur-personne salariée 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 personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada;

- achat d'un membre artificiel à la suite d'un accident survenu au cours de la période assurée;

- autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie;

- frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

30B.04 Contribution

a) **Assurance-vie**

L'Employeur défraie à cent pour cent (100 %) le coût du 6 400,00 $ ou du 3 200,00 $ d'assurance-vie mentionné à la clause 30B.02 des présentes.

b) **Assurance-maladie**

1) Personne salariée admissible au régime, tel que prévu à la clause 30B.01 a):

L'Employeur verse sa pleine contribution, sous réserve des dispositions prévues à la clause 30B.04 b) 3).

2) Personne salariée admissible au régime, tel que prévu à la clause 30B.01 b):

L'Employeur verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour une personne salariée à temps complet, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution, le tout sous réserve de la clause 30B.04 b) 3).

3) Contribution de l'Employeur:

La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

i) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge: 5,00 $ par mois;

ii) dans le cas d'une personne participante assurée seule: 2,00 $ par mois;

iii) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée.

30B.05 Régimes complémentaires entièrement à la charge de la personne salariée

Un maximum de trois (3) régimes complémentaires peut être institué dans le contrat d'assurance et le coût sera entièrement défrayé par les personnes participantes.

Teneur des régimes complémentaires

1) Advenant l'instauration de régime(s) complémentaire(s), ce(s) dernier(s) peut(peuvent) comporter des prestations d'assurance-maladie, d'assurance-vie et d'assurance-salaire.

2) En ce qui a trait à l'assurance-salaire complémentaire, cette dernière protection devra répondre à certaines normes spécifiques, à savoir:

a) le délai de carence ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois;

b) la prestation nette d'impôt payable à la personne prestataire ne pourra dépasser 80 % de son salaire net d'impôt y compris les prestations qu'elle peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur le Régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources;

c) les prestations d'assurance-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu à la clause 30C.02 se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

30B.06 Délai d'implantation

Le régime de base d'assurance-maladie de même que le régime complémentaire actuel demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'ils soient autrement modifiés.

30B.07 Exonération

Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur prévue à la clause 30B.04 b) 3) à compter de la cent cinquième (105e) semaine de l'invalidité d'une personne salariée.

30B.08 Participation

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

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

Une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ. Les preuves d'exemption doivent être conservées par l'Employeur.

30B.09 Règles applicables lors d'une suspension

Durant sa suspension ou à compter de son congédiement et jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Dans un cas de congédiement, l'Employeur n'est toutefois plus responsable de la perception des primes et contributions.

Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30B.08, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire durant une suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

30B.10 Réadmission

Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance-maladie en conformité avec les dispositions de la clause 30B.08, peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

30B.11 Définition de personne à charge

Aux fins du présent article, on entend par personne à charge la personne conjointe, l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après:

i) conjoint ou conjointe: s'entend au sens de l'article 1 de la convention.

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 aussi 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 par le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

30C ASSURANCE-SALAIRE

30C.01 Établissement du régime

L'Employeur instaure à ses frais un régime d'assurance-salaire offrant à la personne salariée, à compter de la date indiquée, lorsque la personne salariée est incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité, une protection de son revenu selon les modalités prévues ci-dessous:

a) toute personne salariée permanente engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet: après un (1) mois de service continu;

   toute personne salariée temporaire engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet: après trois (3) mois de service continu;

b) toute personne salariée à temps partiel ou temporaire qui travaille moins de 70 % du temps complet: après trois (3) mois de service continu.

Une nouvelle personne salariée à temps partiel ou temporaire est exclue du régime d'assurance-salaire prévu à la présente clause jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par la clause 30C.01 a) ou 30C.01 b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

Au 1er janvier de chaque année, une personne salariée à temps partiel ou temporaire qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par la clause 30C.01 a) ou 30C.01 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:

a) lorsqu'après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la personne salariée revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier suivant son départ;

b) lorsque la personne salariée change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté son Employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime d'assurance-salaire existe chez ce nouvel Employeur.

Le versement des prestations payables tant à titre de congés de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'Employeur sous réserve des dispositions applicables du présent article.

30C.02 Teneur du régime d'assurance-salaire

A. Personne salariée permanente à temps complet

1) Accumulation maximale

Toute personne salariée permanente à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés-maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels moyennant un préavis de vingt-quatre (24) heures à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congés-maladie que la personne salariée permanente à temps complet accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours.

En cas de départ avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

2) Rythme d'accumulation

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-maladie.

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 23.01.

3) Utilisation par anticipation

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie au cours d'une (1) année avant d'avoir accumulé un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'à la fin de cette même année. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

4) Paiement annuel du solde

La portion ou, le cas échéant, la totalité des 9,6 jours ouvrables de congés-maladie non utilisés mais accumulés en vertu de 30C.02, est monnayée le 15 décembre de chaque année ou lors du départ de la personne salariée et ce, au taux du salaire régulier.

5) Prestations de congé-maladie

Les jours ouvrables de congés-maladie sont utilisables par la personne salariée incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables par période d'invalidité, et ce au taux du salaire régulier.

6) Prolongation des prestations

Si une personne salariée demeure incapable de travailler pour cause d'invalidité, elle a droit tant que dure l'invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable et ce, pour une période de cent quatre (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à 80 % de son salaire.

À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens de la clause 30C.06, une personne salariée permanente à temps complet qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, par entente avec l'Employeur, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées au titre d'emploi qu'elle exerçait avant le début de son invalidité à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-salaire, pourvu que la réadaptation puisse lui permettre d'accomplir en tout les fonctions reliées à son poste. Les prestations d'assurance-salaire sont alors réduites de 80 % du salaire brut provenant du travail effectué au cours de toute période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de sa réadaptation pour le poste de la personne salariée et que son invalidité persiste.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

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 prestations pour cette invalidité.

Aux fins de calcul de la prestation, le terme salaire signifie le salaire de base, majoré des suppléments s'il y a lieu, applicable à la personne salariée à la date où commence le paiement de la prestation; par la suite ce salaire est ajusté, le cas échéant:

a) du taux de modification prévu aux échelles qui lui sont applicables aux dates prévues à la présente convention collective, et/ou

b) en fonction de l'avancement d'échelon prévu, à son échelle de salaire, si cet avancement était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité. Toutefois, une personne salariée invalide ne peut bénéficier d'un tel avancement d'échelon qu'une fois au cours d'une même invalidité.

B. Personne salariée temporaire à temps complet
Personne salariée permanente à temps partiel
Personne salariée temporaire à temps partiel

1) Prestation

Pour cette personne salariée, le montant payable en cas d'invalidité 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 de maternité, d'adoption, de retrait préventif, de congé annuel ou d'absence sans solde prévue à la convention collective n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base de la personne salariée permanente à temps complet.

2) Bénéfices marginaux

Cette même personne salariée, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu à la clause 30C.02-A, reçoit à chaque paie 4,21 %:

- de son salaire [(1)] ;
- du salaire [(1)] qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- du salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité 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.

La personne salariée à temps partiel qui a choisi, en vertu des dispositions de la clause 30C.15 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire et celle qui n'est pas visée par la clause 30C.02-A reçoit, à chaque paie, 6,21 % de la rémunération prévue au premier paragraphe.

3) Période de carence

La personne salariée visée par la présente clause 30C.02-B peut bénéficier des prestations, telles que déterminées ci-haut, après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour où la personne salariée était requise de se présenter au travail. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi, en vertu des dispositions de la clause 30C.15, de ne pas être couverte par les régimes d'assurance-vie, d'assurance- maladie et

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

d'assurance-salaire.

4) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens de la clause 30C.06, une personne salariée permanente à temps partiel qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, par entente avec l'Employeur, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées au titre d'emploi qu'elle exerçait avant le début de son invalidité à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-salaire, pourvu que la réadaptation puisse lui permettre d'accomplir en tout les fonctions reliées à son poste. Les prestations d'assurance-salaire sont réduites de 80 % du salaire brut provenant du travail effectué au cours de toute période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de sa réadaptation pour le poste de la personne salariée et que son invalidité persiste.

   Au terme du délai de trois (3) mois, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

   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 prestations pour cette invalidité.

30C.03 Coordination des prestations

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, la Loi sur le Régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les 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 payables en vertu de la Loi sur le Régime de rentes du Québec ou les 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 5) de la clause 30C.02, si la personne salariée a des congés-maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net[(1)] et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement du montant ainsi payé;

   ii) pour la période visée par l'alinéa 6) de la clause 30C.02, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre 85 % de son salaire net [(1)] et la prestation

payable par la SAAQ.

c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versé en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) la personne salariée reçoit de son Employeur 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 consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104e) 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 30C.02 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 30C.06, 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.

Durant cette période, si la personne salariée a droit à une indemnité de remplacement du revenu, ses prestations sont réduites d'autant.

iii) les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'Employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

La banque de congés-maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues aux clauses 30C.02 et 30C.03, une personne salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

30C.04 La personne salariée continue de participer au régime de retraite tant que les prestations prévues à la clause 30C.02 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de

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

cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à la clause 30C.02 ou à l'expiration du délai prévu à la clause 30C.02 B.3), selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Les dispositions relatives à l'exonération des cotisations au régime de retraite pour une (1) année additionnelle tel que défini au paragraphe précédent s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité a débuté le ou après le 1er janvier 1998.

30C.05 Rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada

En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance, la totalité du rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

30C.06 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie, d'un accident, d'une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, d'un don d'organe, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.

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 personne salariée n'établisse, à la satisfaction de l'Employeur ou de sa personne représentante, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Une période d'invalidité résultant de maladies ou blessures qui ont volontairement été causées par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme période d'invalidité.

30C.07 Cessation du paiement

Le paiement de la prestation cesse avec la date effective de la 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. Aucune prestation n'est payable durant une grève sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

30C.08 Pré-requis à l'obtention des prestations

Pour avoir droit aux prestations payables tant à titre de congés-maladie qu'à titre d'assurance-salaire, la personne salariée informe sans délai l'Employeur de sa maladie dès la première (1ère) journée de son absence et doit lui fournir promptement les pièces justificatives raisonnablement exigibles.

Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'Employeur sans délai et soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

30C.09 Déclaration

L'Employeur ou sa personne représentante peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant, sauf dans les cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté.

L'Employeur peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

30C.10 Vérification du motif ou durée de l'absence

Quelle que soit la durée de l'absence, que cette dernière soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur, ou 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. Cette vérification et ce contrôle peuvent être faits sur une base d'échantillonnage.

De plus, compte tenu de l'accumulation des absences, si l'Employeur le juge à propos, il peut vérifier et contrôler lesdites absences au besoin.

30C.11 Fausse déclaration

Advenant une fausse déclaration émanant de la personne salariée ou advenant que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'Employeur prend les mesures disciplinaires appropriées.

30C.12 Appel de la décision

La personne salariée qui se voit refuser le versement d'une prestation en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité et qui se croit lésée, soumet son grief selon la procédure normale prévue aux présentes.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, d'adopter un système d'arbitrage médical.

30C.13 Dispositions diverses relatives aux anciens systèmes de congés-maladie cumulatifs

1) Conservation des congés-maladie accumulés antérieurement.

   Les congés-maladie accumulés par la personne salariée en vertu des systèmes précédant la convention collective 1980-82 et non utilisés à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective demeurent au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions de la clause 30C.13-2) et ce, au taux régulier lors de la cessation d'emploi du salarié.

2) Paiement au départ des anciennes caisses de congés-maladie.

   En cas de départ ou de décès de la personne salariée, les congés-maladie accumulés mais non utilisés sont monnayés au taux de salaire régulier et ce, à cent pour cent (100 %) de leur valeur pour les premiers soixante (60) jours ouvrables et à cinquante pour cent (50 %) de leur valeur pour les soixante (60) jours ouvrables subséquents.

   Le maximum de jours payables au départ ne peut excéder, en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

3) Information sur le quantum des jours de congés-maladie.

   À la fin de chaque année, l'Employeur informe par écrit chaque personne salariée de l'état du solde de congés-maladie accumulés avant la mise en vigueur du régime d'assurance-salaire.

4) Utilisation possible des congés-maladie accumulés antérieurement.

   a) La personne salariée peut cependant utiliser ses congés-maladie portés à son crédit selon la clause 30C.13-1), une fois écoulée la période de cent quatre (104) semaines couverte par l'assurance- salaire.

      Lors d'une telle utilisation, lesdits congés-maladie seront payés au taux courant.

   b) La personne salariée qui a épuisé, au cours d'une (1) année ses 9,6 jours de congés-maladie prévus à la clause 30C.02 A.1), peut utiliser les jours de congés-maladie portés à son crédit selon la clause 30C.13-1).

c) La personne salariée peut utiliser les congés-maladie accumulés antérieurement pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la Loi).

Dans ce cas, la banque de congés-maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord, les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur;

- ensuite, l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

d) Combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue au paragraphe 30C.02 A-6). Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement du montant ainsi payé.

Aux fins de l'application du présent paragraphe, le salaire net s'entend au sens de la clause 30C.03.

e) Aux fins de préretraite.

30C.14 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 présente convention collective, sauf pour les personnes salariées invalides à cette date qui demeurent assujetties au régime d'assurance-salaire décrit dans la dernière convention collective.

30C.14A Disposition transitoire

Les périodes d'invalidité en cours à la date d'application de la convention collective-type, telle que déterminée en vertu de la loi ayant pour but de permettre la prolongation jusqu'au 30 juin 2003 des conventions collectives des secteurs public et parapublic, ne sont pas interrompues et demeurent régies par les dispositions du régime d'assurance-salaire prévues dans la convention collective d'origine.

30C.15 Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu aux clauses 30B.01 b) et 30C.01 b), les nouvelles personnes salariées à temps partiel ou temporaires qui travaillent 25 % ou moins du temps complet doivent faire une demande pour être couvertes par les régimes d'assurance 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.

Les personnes salariées, dont la prestation de travail a diminué à 25% du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, cessent d'être couvertes par les régimes d'assurance 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. Cet avis comprend le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence, la date de fin de la couverture et les mesures à prendre pour maintenir leur participation. Cette demande prend effet au 1er janvier suivant.

Les personnes salariées à temps partiel ou temporaires, qui travaillent 25% ou moins du temps complet et qui ont décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas demander d'être couvertes par les régimes d'assurance prévus au présent article, peuvent modifier leur choix et faire la demande au plus tard le 30 novembre pour être couvertes. Cette demande prend effet au 1er janvier suivant.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions de la clause 30B.08, la participation des personnes salariées au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

30D MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

30D.01 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, l'Employeur peut, tant qu'une personne salariée est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité et sous réserve de la clause 17.03, à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion.

30D.02 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrit, tant qu'elle est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

30D.03 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut 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.

Nonobstant la clause 16.08, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve des clauses 15.05 et 16.08A, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

30D.04 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu de la clause précédente cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

30E RÉGIME DE RETRAITE

30E.01 La Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c. R-10) et ses amendements s'appliquent aux personnes salariées couvertes par la présente convention.

Programme de retraite progressive

30E.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée permanente 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.

30E.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Une personne salariée permanente 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.

30E.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent:

1) **Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite**

a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente";

c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

d) toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

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) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;

d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) l'entente entre la personne salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

3) **Droits et avantages**

a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément à la clause 30C.13-4), les jours de congés maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base

d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

h) l'Employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) **Mutation volontaire**

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'Employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) **Supplantation ou mise à pied**

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'Employeur
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à la clause 30E.04-4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

30E.05 À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la personne salariée sont considérés comme un poste temporairement dépourvu de titulaire et sont soumis aux dispositions de l'article 17 de la convention collective.

30E.06 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux clauses précédentes, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 31

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

31.01 Énoncé de principe et définition

Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel la personne salariée acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Il doit tendre à optimiser la réponse aux besoins des personnes bénéficiaires.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement.

31.02 Formation en cours d'emploi: définition et mode de fonctionnement

La formation en cours d'emploi est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité des personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

La formation en cours d'emploi peut notamment permettre à la personne salariée de s'adapter à l'utilisation des nouvelles machineries, équipements ou appareils modifiant l'exercice de ses tâches.

L'Employeur organise, à partir de ses propres ressources locales, des activités visant à familiariser la personne salariée avec son nouveau milieu de travail et à l'y intégrer, ainsi que des activités visant à mettre à jour et à maintenir chez la personne salariée les connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice des tâches confiées.

Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation existe et que la personne salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée d'autant.

Les activités de formation en cours d'emploi sont sous la responsabilité de l'Employeur; il appartient à ce dernier d'en déterminer les destinataires, le contenu, la durée, le lieu et les conditions d'exercice.

La personne salariée désignée par l'Employeur pour une activité de formation en cours d'emploi bénéficie des conditions suivantes:

a) elle est libérée de son travail sans perte de salaire pendant le temps nécessaire pour participer aux cours de formation en cours d'emploi; cependant en aucun cas, elle ne reçoit, au cours d'une (1) semaine, un montant supérieur à son salaire hebdomadaire;

b) si une telle activité a lieu en dehors des heures régulières de travail de la personne salariée, l'Employeur lui remet, en temps heure pour heure, l'équivalent des heures consacrées aux 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 personnes salariées affectées aux horaires de soir ou de nuit d'accéder à la formation en cours d'emploi;

e) l'Employeur met à la disposition des personnes salariées les volumes et les revues nécessaires pour assurer et augmenter la qualité des services aux personnes bénéficiaires.

31.03 Perfectionnement: énoncé de principe et définition

Les parties conviennent d'encourager le perfectionnement chez les personnes salariées visées par les présentes. Le perfectionnement s'effectue en fonction des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le perfectionnement est l'activité ou le programme d'activités permettant à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

À titre exceptionnel, en vertu des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux en matière de développement des services, le perfectionnement peut servir au recyclage des personnes salariées. Par recyclage, les parties entendent le processus permettant à la personne salariée d'accéder à un autre titre d'emploi, suite à une formation appropriée sur les plans théorique et pratique et qui comporte une reconnaissance officielle d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.

31.04 Modalités de perfectionnement

Les activités de perfectionnement peuvent s'effectuer selon l'une ou l'autre des modalités suivantes:

Type “A”: Activités de perfectionnement visant la participation d’un groupe de personnes salariées à des sessions intensives de courte durée organisées par le Comité de perfectionnement à partir des besoins identifiés 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 personne salariée prise individuellement à un programme de formation déjà établi et offert par une institution reconnue par le ministère de l’Éducation du Québec, et ce pour une durée maximale de deux (2) sessions académiques d’études à temps plein.

Type “C”: Activités de perfectionnement dont l’organisation est sous la responsabilité d’un établissement, visant la participation d’un groupe de personnes salariées d’un établissement ou d’un groupe d’établissements d’une même localité ou d’une même région, à des sessions de courte durée, spécialement conçues en fonction des besoins identifiés par l’établissement ou le groupe d’établissements.

31.05 Structure et mode de fonctionnement aux fins de perfectionnement

Aux fins de perfectionnement, les parties conviennent de constituer, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur des présentes, un Comité de perfectionnement pour chacune des associations syndicales suivantes en désignant les personnes représentantes officielles et en communiquant le nom de ces dernières au président des dits Comités:

- Association des employés en service social de la province de Québec (AESSPQ)
- Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec Inc. (ATDQ)
- Syndicat des ergothérapeutes du Québec (SEQ)
- Syndicat des intervenants professionnels de la Santé du Québec (SIPSQ)
- Syndicat des physiothérapeutes et des thérapeutes en réadaptation physique du Québec (SPTRPQ)
- Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec (SPTSQ)
- Syndicat des technologues en radiologie du Québec (STRQ)

31.06 Composition de chaque comité

a) Chaque Comité est composé de quatre (4) membres en plus de la personne présidente qui en est membre d'office.

b) La partie syndicale est composée de deux (2) personnes représentantes.

c) La partie patronale est composée de deux (2) personnes représentantes.

d) Les membres du Comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés comme personnes représentantes par les organismes qui les ont désignés.

e) Pour la durée des présentes, les parties conviennent de confier la présidence des

Comités à M. Pierre Kemp.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président ou de la présidente, les parties s'entendent pour lui trouver une personne remplaçante dans les trente (30) jours.

S'il y a mésentente sur le choix du président ou de la présidente, celui-ci ou celle-ci est nommé(e) d'office par le Ministre de la Santé et des Services sociaux.

31.07 Fonctionnement d'un Comité

a) Processus de décision

Toute décision d'un Comité doit être prise à l'unanimité. À cette fin, il n'y a que deux (2) votes; les personnes représentantes de la partie patronale disposent d'un vote et les personnes représentantes de la partie syndicale disposent d'un vote.

À défaut d'unanimité ou en cas d'abstention des personnes représentantes de l'une des parties, le Comité fait appel au président ou à la présidente qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la représentation de l'argumentation par les parties. En aucun cas, le président ou la présidente ne peut se faire l'arbitre des questions qui ne sont pas du ressort du Comité, ni l'interprète de la convention collective.

b) Président ou présidente d'assemblée

En cas d'absence du président ou la présidente, le ou la secrétaire agit à titre de président ou présidente d'assemblée et ce, pour la durée de la réunion.

Il est toutefois entendu que "ce président ou cette présidente d'assemblée" ne peut en aucune façon, en cas de non unanimité d'opinion au sein du Comité, assumer les privilèges de président ou présidente pour trancher quelque litige que ce soit.

31.08 Mandat d'un Comité

Le mandat de chaque Comité est de:

A) Pour les comités autres que SPTSQ:

1) recueillir les besoins de perfectionnement des établissements;

2) à partir des besoins formulés et des priorités retenues, élaborer un plan de perfectionnement;

3) organiser les activités de perfectionnement de type "A" selon les besoins identifiés et autoriser les activités de type "B" et "C";

4) faire connaître aux établissements les activités ayant fait l'objet de son approbation ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer;

5) 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.

B) Pour le comité SPTSQ:

1) à partir des plans de perfectionnement approuvés par l'Employeur et la personne représentante locale du Syndicat, organiser les activités de perfectionnement de type "A" selon les besoins identifiés;

2) faire connaître aux établissements les activités de type "A" dont ils peuvent bénéficier ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer;

3) en cas de désaccord entre les parties locales, faire l'analyse du plan de perfectionnement pour vérifier si, dans le cadre des modalités choisies conformément à la clause 31.04, les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan et ce, en vue de son approbation;

4) dénouer toute impasse survenue entre les parties locales relativement au perfectionnement;

5) 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.

31.09 Rôle du président ou de la présidente

A) Lorsque sa présence est requise par les parties, il ou elle préside les réunions.

B) Il ou elle dénoue les impasses selon les dispositions prévues à l'alinéa a) de la clause 31.07.

31.10 Rôle du ou de la secrétaire

Aux fins de soutien aux travaux des Comités prévus pour l'application des présentes, la partie patronale met à la disposition des parties un service de secrétariat. À cette fin, un ou une secrétaire est nommé(e) par la partie patronale après consultation auprès de la partie syndicale.

Le ou la secrétaire a comme fonctions principales de:

a) à la demande d'au moins deux (2) membres du Comité, convoquer les réunions du Comité;

b) assister aux réunions et rédiger les procès-verbaux;

c) assurer le suivi des réunions et mettre en application les décisions du Comité;

d) transmettre aux établissements l'information pertinente, colliger l'information en provenance de ces établissements et la soumettre au Comité.

De plus, pour le comité SPTSQ:

e) dès la date d'entrée en vigueur de la convention collective, informer les établissements des sommes qui leur sont disponibles aux fins de perfectionnement;

f) recevoir les plans de perfectionnement des établissements et transmettre, s'il y a lieu, les objets de désaccord au Comité.

31.11 Rôle de l'établissement

La direction de l'établissement doit:

A) Pour les comités autres que SPTSQ:

a) à titre consultatif, soumettre au Comité de relations professionnelles une liste préliminaire des besoins de perfectionnement;

b) faire parvenir au Comité un rapport définitif sur ses besoins de perfectionnement en y joignant copie des commentaires formulés par la partie syndicale du Comité de relations professionnelles;

c) déterminer avec le Comité de relations professionnelles les critères de sélection pour le choix des candidats ou candidates admissibles aux activités de perfectionnement;

d) actualiser les activités de perfectionnement approuvées par le Comité en fonction des budgets octroyés;

e) permettre aux personnes salariées de soumettre leur candidature en affichant, aux endroits habituels, tous les renseignements utiles sur l'organisation de ces activités;

f) procéder à la sélection des candidatures et au choix des personnes participantes aux activités de perfectionnement;

g) informer le Comité, dans les meilleurs délais, de toute somme octroyée qu'elle ne peut utiliser ou de toute activité de perfectionnement qu'elle ne peut réaliser;

h) à la demande du Comité, faire l'évaluation des activités ou programmes de perfectionnement dont son personnel a bénéficié.

B) Pour le comité SPTSQ:

a) consulter la personne représentante locale du Syndicat sur ses besoins prioritaires de perfectionnement;

b) élaborer un plan de perfectionnement en fonction de ses besoins et des ressources financières disponibles établies selon les dispositions prévues à la clause 31.12;

c) soumettre à la personne représentante locale le plan de perfectionnement pour en faire l'analyse afin de vérifier si, dans le cadre des modalités choisies conformément à la clause 31.04, les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan et ce, en vue de son approbation;

d) dans le 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 personne représentante locale du Syndicat les critères de sélection pour le choix des personnes candidates admissibles aux activités de perfectionnement;

f) actualiser les activités de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'un accord au niveau local et celles ayant fait l'objet d'une décision du Comité, s'il y a lieu;

g) permettre aux personnes salariées de soumettre leur candidature en affichant, aux endroits habituels, tous les renseignements utiles sur l'organisation de ces activités;

h) procéder à la sélection des candidatures et au choix des personnes participantes aux activités de perfectionnement;

i) informer le Comité, dans les meilleurs délais, de toute somme qu'elle ne peut utiliser;

j) à la demande du Comité, faire l'évaluation des activités ou programmes de perfectionnement dont son personnel a bénéficié.

31.12 Ressources maxima disponibles pour fins de perfectionnement

A) Pour la durée des présentes, le montant maximum susceptible d'être utilisé pour le remboursement des salaires, bourses, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour, aux fins de perfectionnement, y inclus le recyclage, à l'intention des personnes salariées visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis aux syndicats membres de la Centrale des Professionnelles et Professionnels de la Santé est réparti ainsi:

- l'Association des employés en service social de la province de Québec:

361 266,00$[1] ;

- l'Association des techniciennes et techniciens en diététique du Québec Inc: 280 036,00$[2] ;

- le Syndicat des ergothérapeutes du Québec: 187 407,00$ [1];

- le Syndicat des intervenants professionnels de la Santé du Québec: 102 603,00$ [1];

- le Syndicat des physiothérapeutes et thérapeutes en réadaptation physique du Québec: 697 832,00$ [1];

- le Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec: 204 658,00$ [1];

- le Syndicat des technologues en radiologie du Québec: 663 604,00$ [1].

Les sommes prévues mais non utilisées pour l'application de la dernière convention collective en matière de formation professionnelle deviennent automatiquement périmées avec la date d'entrée en vigueur des présentes. De même, pour la convention collective actuelle, les sommes prévues aux fins de perfectionnement et de recyclage et non utilisées à l'expiration de ladite convention, deviendront automatiquement périmées lors de la signature d'une nouvelle convention ayant pour effet de remplacer la présente.

B) Les sommes disponibles aux fins de perfectionnement pour le comité SPTSQ sont réparties entre les établissements selon la formule suivante:

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

Be: Budget pour établissement donné

B: Budget disponible aux fins de perfectionnement pour l'ensemble des personnes salariées du secteur de la Santé et des Services sociaux et visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur du Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec (SPTSQ).

Tce: Nombre de personnes salariées à temps complet d'un établissement.

---

(1) Ce montant pourra être modifié à la hausse ou à la baisse par le comité de perfectionnement pour tenir compte des effectifs en place au 31 mars 2002.

(2) Ce montant pourra être modifié à la hausse ou à la baisse par le comité de perfectionnement pour tenir compte des effectifs en place au 31 mars 2002.

Tpe: Nombre de personnes salariées à temps partiel d'un établissement.

Tca: Nombre total de personnes salariées à temps complet du secteur de la Santé et des Services sociaux visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur du Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec (SPTSQ).

Tpa: Nombre total de personnes salariées à temps partiel du secteur de la Santé et des Services sociaux visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur du Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec (SPTSQ).

Sma: Salaire moyen journalier des personnes salariées visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur du Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec (SPTSQ).

Smp: Salaire moyen journalier des personnes salariées du secteur de la Santé et des Services sociaux visées par l'ensemble des certificats d'accréditation émis en faveur du Syndicat des professionnels et des techniciens de la santé du Québec (SPTSQ).

Fr: Facteur régional [1]

Fve: Facteur de volume d'effectifs [2]

31.13 Conditions d'admissibilité au perfectionnement

Les activités de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité d'accréditation.

---

[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

31.14 Bénéfices monétaires et avantages sociaux associés au perfectionnement

Pour la participation à une activité ou à un programme d'activités de perfectionnement, la personne salariée bénéficie d'une libération de son travail avec solde, selon la nature et la durée du perfectionnement autorisé:

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

La personne salariée qui participe à des sessions de perfectionnement de courte durée prévues selon les modalités de type "A" et "C" est réputée être au travail pour la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi.

La personne salariée peut également recevoir 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.

b) Bénéfices et avantages associés au perfectionnement de type "B".

Pour la participation à un programme de formation selon la modalité de type "B", la personne salariée choisie reçoit une bourse dont le montant pourrait être de 25%, 50 %, 75 % ou 100 % de la rémunération qu'elle aurait reçue si elle avait été au travail.

À la rémunération accordée doivent s'ajouter les bénéfices suivants:

1- pour chaque année d'études à temps complet, la personne salariée a droit à un congé annuel dont la durée et l'indemnité sont conformes aux dispositions de l'article 23 de la présente convention collective;

2- la personne salariée libérée qui bénéficie d'une bourse 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, à l'assurance-emploi ainsi qu'aux dispositions relatives à l'assurance-salaire et au régime de l'assurance-maladie du Québec.

31.15 Obligations de la personne salariée liées au perfectionnement

a) Pour la participation au perfectionnement de type "A" et "C".

La personne salariée ayant participé à des activités de perfectionnement de courte durée spécialement conçues en fonction des besoins et prévues selon les modalités de type "A" et "C", n'est pas assujettie aux obligations associées au perfectionnement de type "B" ci-après indiquées, sauf si elle a participé à des sessions pour une durée totale équivalant à huit(8) semaines (deux (2) mois) ou plus au cours de la même année, auquel cas les obligations associées au perfectionnement de type "B" s'appliquent.

b) Pour la participation au perfectionnement de type "B".

La personne salariée qui reçoit une bourse d'études, selon la modalité de perfectionnement de type "B", devra s'engager à demeurer à l'emploi de l'établissement par l'intermédiaire duquel elle a reçu ladite bourse, pour une durée proportionnelle au montant de la bourse versée par l'établissement, la base de référence étant que la personne salariée bénéficiaire d'une bourse équivalant à 100% de son salaire, devra demeurer au service de son Employeur trois (3) mois pour chaque mois d'études ayant été complété.

La personne salariée doit s'engager par contrat à rembourser le montant net effectivement perçu de son établissement à titre de bourse d'études si elle ne retourne pas chez son Employeur ou si elle le quitte avant terme; elle rembourse:

1- à raison d'un tiers (1/3) du montant mensuel reçu par mois de service non complété, dans le cas d'une bourse à 100 %;

2- dans les autres cas, au prorata du montant reçu selon la norme prévue au paragraphe précédent.

La personne salariée ou sa succession n'est tenue à aucun remboursement en cas d'invalidité permanente ou de décès.

La personne salariée n'est pas tenue de remplir chez son Employeur l'obligation de demeurer à l'emploi de l'établissement par l'intermédiaire duquel elle a reçu une bourse d'études, lorsqu'elle doit quitter son service pour des raisons qui, de l'avis d'un Comité prévu par les présentes, sont valables et hors de son contrôle. Elle doit cependant retourner à l'emploi d'un établissement subventionné par le ministère de la Santé et des Services sociaux dans le délai prescrit par le Comité.

En cas d'échec faisant suite à la participation à un programme de perfectionnement déjà établi et dispensé par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec, la personne salariée est tenue de se conformer aux obligations précédemment indiquées.

31.16 Divers en rapport avec le perfectionnement

Tout litige quant au choix du candidat ou de la candidate ou des candidats ou candidates effectué au niveau local par la direction d'un établissement doit être référé, dans les dix (10) jours du choix du candidat ou de la candidate ou des candidats ou candidates, au Comité qui rend une décision finale et sans appel.

31.17 Honoraires et déboursés de la présidente ou du président et frais de secrétariat

Les honoraires et déboursés de la présidente ou du président du Comité et les frais de secrétariat sont assumés par la partie patronale.

31.18 Les personnes représentantes syndicales désignées comme membres d'un Comité seront libérées 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 32

REPAS, LOGEMENT, VESTIAIRE, UNIFORME

32.01 Repas

Si des repas sont servis à l'intention des personnes bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée, ou si la personne salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur d'un délai défini, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

La personne salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, 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'excédera pas:

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

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

32.02 Si, dans un établissement, les taux sont plus élevés que ceux mentionnés à la clause précédente, ils demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention.

32.03 Dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent, l'Employeur met un local convenable à la disposition des personnes salariées qui prennent leur repas à l'établissement.

32.04 L'Employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.

32.05 Vestiaire

L'Employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clef pour le dépôt de leurs vêtements.

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

32.06 Uniforme

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

32.07 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 33

ALLOCATION POUR DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR

33.01 Travail à l'extérieur

Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.

A. **Calcul des déplacements**

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée.

Le port d'attache est le lieu où la personne salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon l'un ou l'autre ou les deux (2) critères suivants:

1) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
2) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

B. **Frais d'automobile**

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

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

lorsqu'une personne salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

- pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière.....0,34 $/km

- pour tout kilométrage entre 8 001 et 18 000 km au cours d'une année financière.....0,245 $/km

- pour tout kilométrage entre 18 001 et 26 000 km au cours d'une année financière.....0,185 $/km

- pour tout kilométrage excédentaire de 26 000 km au cours d'une année financière.....0,170 $/km

Un montant de 0,085 $/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage

parcouru sur une route gravelée.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

La personne salariée requise par 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 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 km payable à la fin de l'année. Cette compensation est établie au prorata des heures effectivement travaillées et ce, sur la base du nombre d'heures effectué par une personne salariée à temps complet au cours d'une année.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues au paragraphe précédent.

Assurance-affaires

Une personne salariée requise d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile aux fins de travail pour l'Employeur peut être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

a) une fois par année financière, la personne salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

b) à la fin d'une année financière, la personne salariée qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 $/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance-affaires, à 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 passagers en service commandé et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance-affaires.

33.02 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais

ainsi occasionnés.

33.03 Repas

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

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

33.04 Coucher

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

Si la personne salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 19,15 $ lors d'un coucher chez un parent ou un ami.

33.05 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clauses 33.02, 33.03 et 33.04 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

33.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 33.01, 33.03 et 33.04, pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 33.01, 33.03 et 33.04.

33.07 Personne salariée accompagnant un bénéficiaire

La personne salariée chargée d'accompagner une personne bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1) elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne la personne bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail;

2) une fois qu'elle a laissé la personne bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement ou son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

   Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour,

comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée selon la clause 20.01.

Pour la durée du voyage de retour, la personne salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues au paragraphe 1) ci-haut;

3) l'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation de pièces justificatives;

4) pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la personne salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

ARTICLE 34

PAIEMENT DES SALAIRES

34.01 Chèque de paie

Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit:

. le nom de l'Employeur;
. le nom et le prénom de la personne salariée;
. le numéro d'employé(e);
. 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 de congés de maladie accumulés et l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et sans frais supplémentaires pour l'Employeur.

L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de vacances, de congés-maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité", de protection du revenu (s'il y a lieu).

34.02 Périodes de paie

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

Dans le cas où les salaires étaient payés à une autre fréquence, les parties locales conviennent de modalités permettant de minimiser l'impact de ce changement sur les personnes salariées.

34.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie d'un montant de 20,00 $ ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant à la personne salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée 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 personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants:

1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:

    a) cent vingt dollars (120,00 $) par semaine, plus vingt dollars (20,00 $) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une personne salariée qui pourvoit aux besoins de son conjoint, ou si elle a charge d'enfant ou si elle est la principale soutien d'une personne parente;

    b) quatre-vingts dollars (80,00 $) par semaine dans les autres cas.

2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la personne salariée le montant prévu à l'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 personne salariée.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

34.04 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

Sur demande écrite de la personne salariée, son chèque de départ est envoyé, sous pli recommandé, à sa dernière adresse indiquée.

ARTICLE 35

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

35.01 Définition de l'expérience pertinente

La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue, établie conformément aux paragraphes suivants:

1) pour l'expérience acquise dans le secteur de la Santé et des Services sociaux, une (1) année d'expérience pertinente implique que la personne salariée a accompli une (1) année de travail auprès d'un (1) ou plusieurs établissement(s) du secteur de la Santé et des Services sociaux du Québec ou au Canada et ce, dans un secteur d'activités identique ou comparable à celui où elle a été embauchée;

2) pour l'expérience acquise à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux à compter du 29 juin 2000, une (1) année d'expérience pertinente implique que la personne salariée a accompli une (1) année de travail dans le même emploi ou dans un emploi comparable;

3) aux fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propre à la personne salariée concernée;

4) 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 11.

35.02 Calcul de l'expérience pour la personne salariée absente du travail depuis cinq (5) ans et plus

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

35.03 Tout litige relatif à l'application de la clause 35.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 11.

35.04 Une (1) année d'expérience pertinente, telle que définie à la clause 35.01, donne droit à un (1) échelon dans l'échelle de salaire de base.

35.05 Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

35.06 Expérience des personnes salariées à temps partiel

L'expérience des personnes salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une journée complète de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience pour la personne salariée ayant vingt (20) jours de vacances, à 1/224ième d'année d'expérience pour la personne salariée ayant vingt-et-un (21) jours de vacances, à 1/223ième d'année d'expérience pour la personne salariée ayant vingt-deux (22) jours de vacances, à 1/222ième d'année d'expérience pour la personne salariée ayant vingt-trois (23) jours de vacances, à 1/221ième d'année d'expérience pour la personne salariée ayant vingt-quatre (24) jours de vacances et à 1/220ième d'année d'expérience pour la personne salariée ayant vingt-cinq (25) jours de vacances.

Aux fins d'application de la présente clause, un jour de vacances ou un congé férié ne constitue pas un jour de travail, le tout sous réserve des dispositions prévues à la clause 35.05.

35.07 Preuve de l'expérience acquise

La personne salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou autre. Elle doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'Employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauchage à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

35.08 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des Employeur(s), aux dates de travail et au genre de travail.

35.09 Attestation d'expérience

Sans préjudice aux droits des autres Employeurs, en vertu du présent article, l'Employeur remet à chaque personne salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

35.10 Disposition particulière

Nonobstant les clauses précédentes, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

35.11 Accumulation de l'expérience

Aux fins d'application du présent article, la personne salariée qui obtient un congé pour études relatives à la discipline dans laquelle elle oeuvre, continue d'accumuler son expérience à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la Santé et des Services sociaux au moment de son départ pour études.

ARTICLE 36

NOUVEAU TITRE D'EMPLOI

36.01 Emploi non prévu

Si un emploi nouveau ou actuellement existant n'est pas prévu dans la nomenclature des titres d'emploi de la présente convention et de ses annexes, l'Employeur ou le Syndicat, ou les deux (2) conjointement, doivent faire parvenir une demande écrite au Comité provincial de négociation sur les titres d'emploi en vue de négocier le titre, la définition et la rémunération de cet emploi.

36.02 Composition du Comité

Les parties constituent le Comité provincial de négociation sur les titres d'emploi.

Ce Comité est composé de cinq (5) personnes représentantes de la Centrale et de cinq (5) personnes représentantes des associations patronales concernées et du ministère de la Santé et des Services sociaux. Ce Comité se réunit selon la demande ci-dessus décrite. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit qui indique l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par le Comité au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

36.03 Mésentente

Si ce Comité refuse ou néglige de siéger, ou si les personnes représentantes patronales à ce Comité, d'une part, ou les personnes représentantes syndicales, d'autre part, refusent de négocier, ou s'il y a mésentente à la fin des négociations, l'Employeur ou le Syndicat, s'il entend poursuivre le litige jusqu'à l'arbitrage, avise par écrit l'autre partie en conséquence dans un délai de quinze (15) jours à la suite de quoi, s'appliquent les stipulations prévues à l'article 12. Ce dernier délai est de rigueur.

36.04 But de l'arbitrage et délai d'application

L'arbitrage a pour objet d'établir, le cas échéant, le titre, la définition et la rémunération de la fonction en litige. La décision sur ce sujet est mise en application dans les soixante (60) jours suivants.

36.05 Cumul des demandes

Le Comité peut cumuler, pour un même titre d'emploi, les demandes de négociation provenant de différents établissements ou Syndicats ou encore, s'il y a demande à cet effet, négocier l'application à d'autres établissements d'un nouveau titre d'emploi dont l'appellation, la définition et la rémunération ont été établies en vertu du présent article.

36.06 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.

36.07 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des dispositions prévues aux clauses 36.01 à 36.06 est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi, sans toutefois être antérieur à la date d’entrée en vigueur de la convention collective.

ARTICLE 37

PRIMES

37.01 Prime de soir et de nuit

Ces primes ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

A) La personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures, reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

1. **Prime de soir**

   La prime de soir est de 4 % du salaire journalier de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité.

2. **Prime de nuit**

   La prime de nuit est de:

   11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

   12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

   14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures, elle reçoit en plus de son salaire, une prime horaire calculée selon les modalités suivantes:

1. **Prime de soir**

   La prime est de 4 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour les heures travaillées entre 19:00 heures et 24:00 heures.

2. **Prime de nuit**

   Pour toutes les heures faites entre 0:01 heure et 7:00 heures, la prime est de:

   11 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

12 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

14 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

37.02 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à quatre pour cent (4 %) de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité.

Cette prime est versée, pour chaque heure travaillée, à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.

37.03 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu à la clause 18.03 pour prendre son repas, ou plus d'une (1) fois par jour excepté pour les périodes de repos prévues à la clause 18.04, reçoit la prime d'heures brisées.

Cette prime journalière est 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

37.04 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir les primes en temps chômé.

37.05 Bénéfices et primes d'isolement et d'éloignement

SECTION I
DÉFINITIONS

Aux fins de la présente clause, on entend par:

A- **Personne à charge:**

La personne conjointe et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente clause, les revenus tirés d'un emploi par la personne conjointe de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Point de départ:

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'Employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente clause de changer d'Employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

B- **Secteurs:**

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taqpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Némiscau (Nemaska), Inukjuak, Puvirnituq, Umiujaq.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;

- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;

- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;

- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre St-Pierre inclusivement;

- les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II
NIVEAU DES PRIMES

A- La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

Secteurs	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 ($)
Avec dépendant(s)					
Secteur V	14 908	15 132	15 510	15 898	16 295
Secteur IV	12 636	12 826	13 147	13 476	13 813
Secteur III	9 717	9 863	10 110	10 363	10 622
Secteur II	7 722	7 838	8 034	8 235	8 441
Secteur I	6 245	6 339	6 497	6 659	6 825
Sans dépendant					
Secteur V	8 456	8 583	8 798	9 018	9 243
Secteur IV	7 169	7 277	7 459	7 645	7 836
Secteur III	6 075	6 166	6 320	6 478	6 640
Secteur II	5 147	5 224	5 355	5 489	5 626
Secteur I	4 367	4 433	4 544	4 658	4 774

B- La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

C- Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'Employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

D- Sous réserve du paragraphe C de la présente section, l'Employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions portant sur les congés à traitement différé peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

E- Dans le cas où les deux (2) personnes conjointes, au sens de l'article 1, travaillent pour le même Employeur ou que l'une et l'autre travaillent pour deux (2) Employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne(s) à charge s'il y a une ou des personne(s) à charge autre(s) que la personne conjointe. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la personne conjointe, chacune a droit à la prime sans personne à charge et ce, nonobstant la définition du terme "personne à charge" à la Section I de la présente clause.

F- La salariée en congé de maternité ou la personne salariée en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente clause.

SECTION III
AUTRES BÉNÉFICES

A- L'Employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

1) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;

2) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de:

- 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
- 137 kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

3) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'Employeur;

4) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

5) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et ses effets personnels, s'il y a lieu.

B- La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre Employeur avant le soixante et unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le Syndicat et l'Employeur n'en conviennent autrement.

C- Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas 2), 3) et 4) du paragraphe A de la présente section, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible durant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

D- Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que sa personne conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son Employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

1) lors de la première affectation de la personne salariée;

2) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de

l'Employeur ou de la personne salariée;

3) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

4) lorsqu'une personne salariée obtient un congé pour études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe A de la Section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

E- Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'Employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'Employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) personnes conjointes, au sens de l'article 1, travaillent pour le même Employeur, une (1) seule des deux personnes conjointes peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre Employeur ou d'une autre source, l'Employeur n'est tenu à aucun remboursement.

F- Le poids de 228 kilogrammes prévu à l'alinéa 2) du paragraphe A de la présente section est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'Employeur et ce jusqu'à un maximum de 90 kilogrammes. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

SECTION IV
SORTIES

A- L'Employeur assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes à charge:

1) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant; pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour les personnes salariées sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personne(s) à charge;

2) pour les localités de Havre St-Pierre, Parent, Clova, Sanmaur ainsi que pour celles des Îles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses

droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une personne conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente clause même si elle perd son statut de personne conjointe au sens de l'article 1.

Le fait que la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'Employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personne(s) à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes à charge d'un nombre de sorties payées par l'Employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;

- soit l'équivalent du prix du passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

B- Dans les cas prévus à 1) et 2) du paragraphe A de la présente section, une sortie peut être utilisée par la personne conjointe non résidente pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe B de la section I.

C- La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe A de la présente section peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur y inclus l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

D- Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues au paragraphe A de la présente section pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'Employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmier ou l'infirmière ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'Employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

E- L'Employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre du paragraphe C de la présente section afin de lui permettre de l'accompagner.

Sous réserve d'une entente avec l'Employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe A de la présente section peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens de la présente clause, un proche parent est défini comme suit: personne conjointe, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

SECTION V
REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

L'Employeur rembourse à une personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes à charge, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective.

SECTION VI
DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une des personnes à charge, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'Employeur rembourse à la ou aux personne(s) à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne salariée.

SECTION VII
TRANSPORT DE NOURRITURE

La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Mistissini, Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

a) soit que l'Employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit annuellement au 1er mars de chaque année, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII
VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX
LOGEMENT

A- Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'Employeur à la personne salariée, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

B- Les loyers chargés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du Syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X
PRIME DE RÉTENTION

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à 8 % du salaire annuel.

SECTION XI
DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

A- Advenant l'existence d'avantages supérieurs à la présente clause découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective:

- la définition de "point de départ" prévue à la section I;

- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévues à la section II;

- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;

- le nombre de sorties lorsque la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV;

- le transport de nourriture prévu à la section VII.

B- L'Employeur accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de 50 kilomètres à Schefferville et Fermont.

ARTICLE 38

DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

38.01 La présente convention s'applique aux personnes salariées à temps partiel.

38.02 Toutefois, le salaire de la personne salariée à temps partiel est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

38.03 La rémunération des congés fériés et du congé annuel de la personne salariée à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante:

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;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel sont établies pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle, les prestations d'assurance-salaire.

b) Congés fériés:

5,7 % versé sur chaque paie et applicable:

- sur le salaire;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée 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 personne salariée admissible au paiement du 24 juin en vertu de la Loi sur la fête nationale, l'Employeur soustrait de l'indemnité payable en vertu de cette loi un treizième (1/13) des sommes prévues au présent paragraphe, versées au cours des douze (12) mois précédant le 24 juin inclusivement. Si la date d'embauchage de la personne salariée survient à l'intérieur de cette période de douze (12) mois, le montant soustrait de l'indemnité est égal aux sommes versées divisées par le nombre de congés fériés survenus entre la date d'embauchage et le 24 juin inclusivement.

38.04 Conformément aux dispositions de la clause 1.20, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine payées à la personne salariée à temps partiel ne sont pas considérées aux fins de calcul de ses bénéfices marginaux.

ARTICLE 39

PRIVILÈGES ACQUIS

39.01 Congés et taux de temps supplémentaire

Les personnes salariées qui bénéficient présentement d'avantages ou de privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention en ce qui a trait aux vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux de temps supplémentaire continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention collective.

39.02 Salaire et heures de travail

Les personnes salariées qui bénéficient d'avantages ou de privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait à leur salaire et aux heures de travail continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention, à la condition toutefois que le contenu de leur tâche demeure substantiellement le même.

39.03 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 39.01 et 39.02, acquis à la personne salariée, ou à l'ensemble, ou à partie de l'ensemble des personnes salariées visées par l'accréditation, et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

Il est convenu que ces ententes en annexe font partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 40

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

40.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs poste(s), de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

40.02 L'Employeur avise le Syndicat et la personne salariée au moins trente (30) jours à l'avance de tous les changements nécessitant la mise à jour de la personne salariée. Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'Employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au Syndicat et à la personne salariée.

Suite à la réception par le Syndicat d'un avis prévu à la présente clause, celui-ci peut faire à l'Employeur toutes les représentations qu'il juge utile à cet égard.

40.03 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

40.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un ou plusieur(s) poste(s) les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi de personnes salariées, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation en cours d'emploi prévues à la clause 31.02.

Recyclage

40.05 La personne salariée visée par la clause 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 41

MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

41.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial permanent de négociation.

41.02 Ce comité se compose de trois (3) personnes représentantes du sous-comité patronal de négociation dont une (1) personne représentante du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) personnes représentantes de la Centrale, d'autre part.

41.03 L'une ou l'autre des parties communique par écrit à l'autre un exposé sommaire du ou des problème(s) qu'elle désire soumettre à ce comité aux fins de négociation ainsi que le nom de ses personnes représentantes.

Dans les vingt (20) jours de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer.

41.04 Les personnes salariées représentantes de la Centrale sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.

41.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solution(s) au(x) problème(s) soulevé(s).

41.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau du Commissaire général du travail.

41.07 S'il n'y a pas d'entente entre les parties, celles-ci peuvent convenir de toute mécanique leur permettant éventuellement de régler ce ou ces problème(s). Lors que cette mésentente survient sur une modification à apporter à la convention collective et qu'il y a aussi mésentente sur la mécanique, les parties réfèrent le sujet au renouvellement de la prochaine convention collective.

41.08 Les parties conviennent d'appliquer au niveau sectoriel les dispositions du présent article lorsque la Centrale convoque au moins deux (2) sous-comités patronaux de négociation ou lorsqu'au moins deux (2) sous-comités patronaux convoquent la Centrale sous réserve des dispositions suivantes:

a) le comité provincial permanent de négociation se compose d'un maximum de sept (7) personnes représentantes des SCPN concernés dont une (1) personne représentante du ministère de la Santé et des Services sociaux et une (1) personne représentante du Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux d'une part, et d'un maximum de sept (7) personnes représentantes de la Centrale d'autre part;

b) dans le cas où les parties conviennent d'une entente, cette entente lie la Centrale et les SCPN signataires.

ARTICLE 42

CONTRAT À FORFAIT

42.01 Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'Employeur vis-à-vis le Syndicat et ses personnes salariées comme suit:

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au Syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au Syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le Syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat;

2- l'Employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu;

3- l'Employeur ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;

4- tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention;

5- l'Employeur transmet au Syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

42.02 L'Employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail.

ARTICLE 43

RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE

43.01 Application des échelles de salaire

Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.

43.02 Avancement dans les échelles de salaire applicables aux personnes salariées autres que celles visées par les annexes 2, 5 et 8

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une (1) personne salariée complète une année d'expérience dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

43.02A Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

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

43.02B Aux fins d'application des clauses 43.02 et 43.02A, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle a droit à 20 jours de congé annuel, 224 jours de travail si elle a droit à 21 jours de congé annuel, 223 jours de travail si elle a droit à 22 jours de congé annuel, 222 jours de travail si elle a droit à 23 jours de congé annuel, 221 jours de travail si elle a droit à 24 jours de congé annuel et 220 jours de travail si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

43.02C L'année ou fraction d'année d'expérience acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

43.03 Majoration des taux et échelles de salaire

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

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnels(les)) 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 aux annexes.

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

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré, avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000 sont ceux apparaissant aux annexes.

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

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnel(les)) en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré, 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 aux annexes.

D) Période débutant le 1er janvier 2002

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnel(les)) en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré, avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période débutant le 1er janvier 2002 sont ceux apparaissant aux annexes.

E) Période débutant le 1er avril 2003

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnel(les)) en vigueur le 31 mars 2003 est majoré[(1)], avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

F) Forfaitaire [(2)] pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003

1) Pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003, la personne salariée autre

---

(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.

(2) Aux fins d'application des présentes dispositions, seule la portion du forfaitaire applicable au taux de salaire de base est cotisable au régime de retraite de la personne salariée.

que celle visée à l'alinéa 2 reçoit, à chaque période de paie, un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire de base 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[1] et les types de suppléments, primes et bénéfices applicables à la personne salariée du 1er avril 2003 au 30 juin 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas aux autres primes énumérées après le paragraphe E) de la clause 43.05 (majoration des suppléments et des primes).

2) Une personne salariée dont le lien d'emploi a été rompu entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003 reçoit, dans les trente (30) jours suivant la rupture du lien d'emploi, un montant forfaitaire si elle n'a pas, à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours suivant sa fin d'emploi, indiqué à son employeur qu'elle y renonce. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire de base et du montant des suppléments, primes et bénéfices qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées[1] entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas aux autres primes énumérées après le paragraphe E) de la clause 43.05 (majoration des suppléments et des primes). Ce montant forfaitaire est versé en un seul versement.

3- Dans le cas d'une personne salariée visée par l'alinéa 2 qui fait l'objet d'un nouvel engagement avant le 1er juillet 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, l'alinéa 1 s'applique à la condition d'avoir renoncé au forfaitaire prévu à l'alinéa 2 et ce, à l'intérieur du délai qui y est prévu.

4- Le forfaitaire prévu au présent paragraphe cesse d'avoir effet le 1er juillet 2003 et ce, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

43.04 Intégration dans les échelles de salaire

A) Conformément aux dispositions de la clause 43.01, la personne salariée est intégrée le 1er janvier d'une année dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur le 31 décembre de l'année précédente.

B) L'avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de salaire se fait selon les dispositions prévues aux clauses 43.02 et 43.02A.

---

(1) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des indemnités de mise à pied, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CSST et/ou par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu. Dans le cas où la personne salariée est rémunérée en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

43.05 Majoration des suppléments et des primes

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

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

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

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

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

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

D) **Période débutant le 1er janvier 2002**

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

E) **Période débutant le 1er avril 2003**

Les suppléments et primes 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.

Cependant, les primes annuelles prévues pour le ou la physiothérapeute "chargé ou chargée de l'enseignement clinique" et "assistant-chef ou assistante-chef" ne sont pas majorées.

43.06 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son titre d'emploi.

B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er janvier une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon

maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.

D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

ARTICLE 44

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

44.01 Sous réserve des clauses 44.03, 44.04 et 44.05, la présente convention collective prend effet à compter du vingt et unième (21e) jour suivant sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2003.

44.02 Sous réserve des clauses 44.03, 44.04 et 44.05, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

44.03 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1er janvier 1999:

1- temps supplémentaire;

2- supplément de chef d'équipe et d'assistant(e)-chef d'équipe;

3- 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 personnes salariées hors-taux ou hors-échelle;

4- prime d'encouragement à l'étude pour l'éducateur ou l'éducatrice;

5- prime de coordination professionnelle;

6- prime de soir;

7- prime de nuit payée en pourcentage;

8- prime d'heures brisées;

9- prime de fin de semaine.

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

1- Prime de nuit

a) pour la personne salariée visée à la clause 37.01, alinéa A-2 b) de la convention collective CPS 1996-98 et pour celle visée à la clause 29.01, alinéa 1-B b) de la convention collective SPTSQ 1996-98.

Taux au 1999-01-01 ($)	**Taux au 2000-01-01 ($)**
6,54	6,70

b) pour la personne salariée visée à la clause 37.01, alinéa B-2 b) de la convention collective CPS 1996-98 et pour celle visée à la clause 29.01, alinéa 2-B b) de la convention collective SPTSQ 1996-98.

Taux au 1999-01-01 ($)	**Taux au 2000-01-01 ($)**
0,90	0,92

2- Prime de disponibilité

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

3- Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la clause 44.03 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels 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.

44.05 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 37.01;

2- taux de pourcentage de la rémunération des personnes salariées à temps partiel prévus aux clauses 30C.02 et 38.03;

3- prime de disponibilité prévue à la clause 20.01.

44.06 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.

44.07 Sous réserve des dispositions de la clause 44.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des clauses 44.03, 44.04 et 44.05 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.

44.08 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1999 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à la clause 44.09. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

44.09 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

44.10 Les parties aux présentes conviennent que les griefs, plaintes, désaccords ou mésententes 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.

44.11 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

44.12 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des personnes salariées au sens de la clause 1.02; elles ne comportent pas reconnaissance du Syndicat au-delà de celles stipulées à la clause 3.01.

44.13 Malgré les dispositions de la clause 12.16 de la convention collective, les réclamations en vertu des clauses 44.03 et 44.04 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu de la clause 44.05 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé ce 2000.

LA CENTRALE DES PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ (CPS)

Jacques Paradis

Maria Piazza

Luce Leblanc

Marie-Claude Raynault

André Mercure

Marie-Hélène Boudreau

Carolle Dubé

Dominique Verreault

Guy Tessier

Denis Bradet

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

LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES CENTRES DE RÉADAPTATION

Denise Turenne

Gilles Gauthier

Pierre Lamarche

Pierre G. Gingras

LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Pauline Marois