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 HOSPITALIERS PUBLICS

et

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX - CSN (FSSS-CSN)

POUR LE SECTEUR PROFESSIONNEL DES TECHNOLOGIES
MÉDICALES-FSSS-CSN

Mise à jour: 25 mai 2004

22 mai 2000
30 juin 2003

TABLE DES MATIÈRES

Page

PARTIE I ARTICLES

1	Définitions et affectation de travail	I.1.1
	Section A: Période de probation	I.1.2
	Section B: Notion de poste	I.1.3
	Section C: Poste temporairement dépourvu de son titulaire	I.1.4
	Section D: Équipe volante	I.1.5
	Section E: Équipe de remplacement	I.1.5
	Section F: Liste de rappel	I.1.6
	Section G: Déplacement	I.1.10
	Section H: Recours en cas de fardeau de tâche	I.1.11
2	Objet	I.2.1
3	Dispositions générales	I.3.1
4	Droits de la direction	I.4.1
5	Reconnaissance syndicale	I.5.1
6	Régime syndical	I.6.1
7	Retenues syndicales	I.7.1
8	Affichage d'avis	I.8.1
9	Liberté d'action syndicale	I.9.1
10	Règlement des litiges	I.10.1
11	Arbitrage	I.11.1
12	Ancienneté	I.12.1
13	Mutations volontaires	I.13.1
14	Procédure de mise à pied	I.14.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
15	Sécurité d'emploi	I.15.1
16	Frais de déménagement	I.16.1
17	Expérience antérieure et formation postscolaire	I.17.1
18	Heures et semaine de travail	I.18.1
19	Temps supplémentaire	I.19.1
20	Congés fériés payés	I.20.1
21	Congé annuel (vacances)	I.21.1
22	Droits parentaux et avantages sociaux	I.22.1
23	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	I.23.1
24	Régime de retraite	I.24.1
25	Uniformes	I.25.1
26	Repas, vestiaire et salle d'habillage	I.26.1
27	Paiement des salaires	I.27.1
28	Protection des privilèges acquis	I.28.1
29	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	I.29.1
30	Primes	I.30.1
31	Récupération scolaire et congé sans solde pour études	I.31.1
32	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou, dans une université	I.32.1
33	Assurance-responsabilité	I.33.1
34	Allocations de déplacement	I.34.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
35	Ordres professionnels	I.35.1
36	Développement des ressources humaines	I.36.1
37	Transport des bénéficiaires	I.37.1
38	Sécurité santé	I.38.1
39	Perte ou destruction de biens personnels	I.39.1
40	Comité de négociation des emplois non prévus	I.40.1
41	Règles d'application des échelles de salaire	I.41.1
42	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire	I.42.1
43	Régime de congé à traitement différé	I.43.1
44	Changements technologiques	I.44.1
45	Comité de relations de travail	I.45.1
46	Mécanisme permanent de négociation	I.46.1
47	Durée et rétroactivité	I.47.1

PARTIE II ANNEXES

A	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques	II.A.1
B	Conditions particulières au technicien et à la technicienne classe "B"	II.B.1
C	Disparités régionales	II.C.1
D	Conditions particulières applicables lors d'une	

TABLE DES MATIÈRES

		Page
	intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (L.R.Q. c. S.-2.1)	II.D.1
E	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	II.E.1
F	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	II.F.1
G	Sur la liste des unités de négociation visées par la présente convention collective	II.G.1

PARTIE III APPENDICES

	Appendice No 1	III.1.1
	Appendice No 2	III.2.1
	Appendice No 3	III.3.1

PARTIE IV LETTRES D'ENTENTE

No 1	Concernant la reconversion des heures	IV.1.1
No 2	Relative à la procédure accélérée de règlement des griefs	IV.2.1
No 3	Relative à la désinstitutionnalisation des personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou qui sont aux prises avec des problèmes d'ordre mental	IV.3.1
No 4	Relative à l'Hôpital Rivière-des-Prairies	IV.4.1
No 5	Relative au comité sur la main-d'oeuvre en technologie médicale	IV.5.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 6	Relative à la création d'un comité des titres d'emploi	IV.6.1
No 7	Relative au Conseil cri de la Santé et des Services sociaux de la Baie James	IV.7.1
No 8	Relative aux expériences-pilotes	IV.8.1
No 9	Relative au comité de négociation des emplois non prévus	IV.9.1
No 10	Relative au règlement des griefs dans les établissements faisant l'objet d'une décision de fermeture	IV.10.1
No 11	Relative à la conférence préparatoire prévue à l'article 11	IV.11.1
No 12	Relative au recyclage, aux services régionales de main-d'oeuvre et aux comités paritaires sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	IV.12.1
No 13	Relative à l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel	IV.13.1
No 14	Concernant les projets de transformation ou de réorganisation	IV.14.1
No 15	Relative aux responsabilités familiales	IV.15.1
No 16	Relative à l'indemnité additionnelle spéciale pour les frais de transport de nourriture	IV.16.1
No 17	Relative à la convention collective applicable dans un établissement ayant plus d'une mission	IV.17.1
No 18	Relative à certaines personnes salariées replacées entre le 1er juin 1997 et le 29 juin 1998	IV.18.1
No 19	Concernant les frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel	IV.19.1
No 20	Relative à la liste des médecins-arbitres prévue à l'article 23 de la convention collective	IV.20.1
No 21	Relative à l'équité salariale	IV.21.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 22	Relative à certains taux ou échelles de salaire	IV.22.1
	Annexe à la lettre d'entente no.22	IV.22.3
No 23	Concernant la poursuite des travaux sur l'équité salariale	IV.23.1

PARTIE V LETTRES D'INTENTION

No 1	Relative aux régimes de retraite	V.1.1
No 2	Relative à l'engagement concernant des dépôts additionnels au fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)	V.2.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS ET AFFECTATION DE TRAVAIL

1.01 "Personne salariée"

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également "l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 de la présente convention collective.

1.02 "Personne salariée à temps complet"

Désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

1.03 "Personne salariée à temps partiel"

Désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

1.04 "Promotion"

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

1.05 "Transfert"

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi, et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

1.06 "Rétrogradation"

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

1.07 "Déplacement"

Désigne la mutation d'une personne salariée exigée par l'employeur.

1.08 "Conjoint ou 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 son conjoint 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 dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

- quel que soit son âge, s'il 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.

SECTION A
PÉRIODE DE PROBATION

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

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective. Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'à compter du quarante-sixième (46e) jour civil ou du trente et unième (31e) jour de travail, selon le cas. La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

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 civils 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 (1) an depuis son départ.

SECTION B
NOTION DE POSTE

1.10 Poste et service

"Poste" désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective ainsi qu'aux ententes annexées à la convention collective et touchant des titres d'emploi, à l'intérieur d'un service où cette affectation est assumée.

“Service” désigne un ensemble d’activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l’établissement. Le service peut être une section, un point de service, un programme, etc.

L’employeur s’engage à fournir dans les soixante (60) jours civils de l’entrée en vigueur de la convention collective la liste des différents services.

Toute modification à la liste des services doit faire l’objet d’un avis préalable de trente (30) jours civils à la partie syndicale.

1.11 Poste fusionné

Le poste fusionné désigne une affectation de travail identifiée par les attributions d'un (1) ou plus d'un titre d'emploi à l'intérieur d'un (1) ou plusieurs services où cette affectation est assumée.

1.12 La personne salariée n'est pas tenue d'accepter plus d'un poste. Cependant, l'employeur peut créer des postes fusionnés pourvu que ces postes soient compatibles et de même ordre et que les circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste puissent être accomplies sans surcharge de travail par une seule personne salariée.

1.13 L'employeur informe le syndicat, par écrit, trente (30) jours à l'avance de son intention de procéder à la création d'un poste fusionné.

1.14 Au terme du délai prévu au paragraphe précédent, l'employeur procède à l'affichage du poste fusionné conformément aux dispositions prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

1.15 Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage.

En cas de contestation du syndicat, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief.

Aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Pendant cette période, l'employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de titulaire.

SECTION C
POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SON TITULAIRE

1.16 1- L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.

2- Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- congé annuel (vacances);
- congés fériés;
- congés parentaux;
- maladie ou accident;
- activités syndicales;
- congés pour études avec ou sans solde;
- congés sociaux;
- congés sans solde;
- congé à traitement différé;
- congés mobiles;
- période pendant laquelle un poste est soumis à l'application de l'article 13;
- période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.);
- absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation.

3- Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

4- Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.

1.17 Les personnes salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 et ne peuvent être considérées comme personnes salariées occasionnelles ou temporaires.

Aux fins d'application du présent paragraphe, les personnes salariées de la liste de rappel affectées à une assignation à temps complet continuent d'être considérées, pendant cette période, comme personnes salariées à temps partiel. Les parties peuvent, par arrangement local, en convenir autrement.

SECTION D
ÉQUIPE VOLANTE

1.18 L'employeur peut constituer des équipes volantes pour combler des absences prévues au paragraphe 1.16, sous-paragraphe 2, pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieur à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. Également, dans chacun de ces cas, l'employeur peut avoir recours à des personnes salariées de la liste de rappel.

Le poste de la personne salariée de l'équipe volante peut comporter plus d'un titre d'emploi; il est affiché et comblé selon les règles prévues à l'article 13.

SECTION E
ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

1.19 L'équipe de remplacement est constituée par les personnes salariées qui ont été effectivement mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03.

1.20 L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des absences prévues au paragraphe 1.16 sous-paragraphe 2, pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

1.21 À ces fins, les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel.

1.22 L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans un poste comparable.

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.

1.23 Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée. Cependant, il leur est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'employeur informe la personne salariée au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours.

SECTION F
LISTE DE RAPPEL

1.24 La liste de rappel comprend les personnes salariées mises à pied, autres que celles visées au paragraphe 15.03, ainsi que les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité par écrit.

La personne salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas, elle conserve son ancienneté. Cependant, cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (article 13) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis son inscription sur la liste de rappel.

1.25 À l'embauchage la nouvelle personne salariée exprime pour une période de trois (3) mois une disponibilité adaptée aux besoins de l'employeur.

1.26 La personne salariée inscrite sur la liste de rappel doit exprimer par écrit à l'employeur la disponibilité qu'elle peut offrir dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'employeur à cet effet.

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

Dans le cas de la personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel, la disponibilité minimale prévue à l'alinéa précédent est diminuée du nombre de jours où elle est titulaire de poste.

La personne salariée inscrite sur plus d'une liste de rappel, dans le même établissement ou dans un autre établissement, n'est tenue de fournir la disponibilité minimale prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe que pour la liste de rappel où elle a le plus d'ancienneté. Cependant, cette personne salariée n'est pas tenue de respecter cette disponibilité minimale lorsqu'elle a accepté une assignation incompatible avec une telle disponibilité. Il appartient à la personne salariée de démontrer qu'elle n'est pas tenue, en vertu du présent alinéa, de fournir une disponibilité minimale.

1.28 Sous réserve des dispositions du paragraphe 1.27, la disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut être modifiée une (1) fois par période de trois (3) mois. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser par écrit son employeur au moins quatorze (14) jours civils avant cette modification.

1.29 Sous réserve des dispositions des deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas du paragraphe 1.27, la personne salariée, inscrite sur la liste de rappel, ne peut se déclarer indisponible

pendant les périodes mentionnées au paragraphe 1.27 sauf pour les motifs d'absence prévus à la convention collective.

Durant les autres périodes, la personne salariée qui n'est pas disponible doit en aviser par écrit l'employeur. Pour être rappelée, la personne salariée réexprime sa disponibilité par écrit.

1.30 La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir rayer son nom de la liste de rappel pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième (2e) radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive.

1.31 La liste de rappel est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties), ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

1.32 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que 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 selon les modalités prévues au présent article pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de son titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même service, celles-ci sont considérées comme une seule assignation aux fins d'application de la présente section. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

1.33 L'employeur n'est tenu de rappeler une personne salariée inscrite sur la liste de rappel qu'en autant que sa disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à effectuer. Cependant, lorsqu'une assignation de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de rappel est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour une telle assignation si elle peut occuper cette assignation à compter du jour suivant la journée où débute l'assignation.

Lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, ou de dix (10) jours et plus dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son service pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service 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 ce poste.

Lorsqu'une assignation excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de rappel non titulaire d'un poste est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour une telle

assignation s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

1.34 Une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée suite à l'application des dispositions des paragraphes 22.27 et 22.29B ou lorsque débute une période de réadaptation prévue au paragraphe 23.17 ou un retour progressif sur une assignation temporaire en vertu du paragraphe 23.33. Dans ces cas, les dispositions du paragraphe 1.37 ne s'appliquent pas et la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus au paragraphe 22.27.

1.35 Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

1- la liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi;

2- les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;

3- a) lorsque la durée de l'assignation est de moins de cinq (5) jours, ou de moins de dix (10) jours dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son service et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche;

b) si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service;

c) si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une personne salariée de la liste de rappel selon la procédure prévue aux alinéas 1, 2, 5 et 6 du présent paragraphe et les modalités prévues au premier (1er) alinéa du paragraphe 1.33;

d) lorsque la durée de l'assignation accordée en vertu du présent alinéa est modifiée et qu'il est prévisible qu'il reste cinq (5) jours et plus, ou dix (10) jours et plus dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, les dispositions de l'alinéa 4 s'appliquent;

4- lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, ou de dix (10) jours et plus dans le cas d'une assignation dans un titre d'emploi pour lequel il existe une équipe volante, l'assignation est accordée conformément aux alinéas 1, 2, 5 et

6 du présent paragraphe et aux modalités prévues au paragraphe 1.33;

5- le rappel se fait par téléphone ou messager "interne" et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;

6- si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite.

Il est convenu que le rappel d'une personne salariée selon les dispositions de la présente section ne constitue pas un rappel au sens de l'article 19 (Temps supplémentaire).

1.36 Lorsque la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur effectue une assignation de cinq (5) jours et plus pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.31, l'employeur l'avise par écrit des particularités suivantes:

a) l'identité du poste ainsi que le numéro du poste (s'il y a lieu);
b) le nom du titulaire (s'il y a lieu);
c) la durée probable de l'emploi;
d) la date du début de l'assignation;
e) 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 chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de la paie.

1.37 La personne salariée qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.31, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de rappel à la condition:

1- de posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée;
2- de répondre aux exigences normales de la tâche;
3- que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation à effectuer.

Au terme de cette assignation, son nom est inscrit sur la liste de rappel.

1.38 L'employeur n'est pas tenu de considérer la personne salariée de la liste de rappel pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsque la personne salariée de la liste de rappel effectue une assignation d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail.

1.39 Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées de la liste de rappel, l'employeur procède par ordre d'ancienneté, en tenant compte des principes suivants:

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

Le comité de relations de travail (CRT) convient, par arrangement local, des modalités relatives à l’orientation et notamment du nombre de personnes salariées orientées dans un ou plusieurs postes, un ou plusieurs services, un ou plusieurs titres d’emploi.

Le CRT peut convenir, par arrangement local, que les personnes salariées à temps complet aient accès à des assignations. Dans un tel cas, le CRT convient des modalités d’orientation.

SECTION G
DÉPLACEMENT

1.40 En aucun cas, la personne salariée n'est tenue d'accepter un déplacement si ce n'est dans les cas spécifiques suivants, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre; dans chacun de ces cas, la personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire:

1- Dans un cas fortuit ou de force majeure.

Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté.

2- Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé.

Dans une telle éventualité, l'employeur ne peut déplacer une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune.

Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail.

L'employeur convient également que la même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive.

3- Dans le cas de la personne salariée qui, après avis, sera mise à pied.

4- Dans le cas de fermeture temporaire, totale ou partielle d'un service en raison de la période de vacances, en raison de travaux de réfection, de construction, ou de décontamination lorsque celle-ci nécessite l'évacuation des bénéficiaires; telle fermeture ne peut excéder quatre (4) mois.

À l'occasion de ces déplacements temporaires, l'employeur affiche une liste des assignations disponibles pendant une période de sept (7) jours (sauf dans les cas de décontamination) et les personnes salariées y inscrivent leur préférence dans l'ordre de leur ancienneté. Dans l'éventualité où certaines personnes salariées n'expriment aucun choix, l'employeur procède au déplacement des personnes

salariées en commençant par la moins ancienne, ou autrement si les parties en conviennent. Ces déplacements s'effectuent en tenant compte des exigences normales de la tâche.

5- Dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une ou de plusieurs personnes salariées.

SECTION H
RECOURS EN CAS DE FARDEAU DE TÂCHE

1.41 Le comité de relations de travail (CRT) 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 des personnes salariées concernant le fardeau de la tâche.

1.42 Le CRT 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.

1.43 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas décision unanime ou si, par la faute de l'employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu au paragraphe 1.41, le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.

1.44 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, par demande adressée au greffier, devant un arbitre désigné par le greffe à même la liste des arbitres constituée à cet effet.

1.45 L'audition est tenue devant un arbitre dans le cas d'une demande d'une personne salariée et devant un arbitre avec assesseurs désignés par chaque partie dans les autres cas.

1.46 L'arbitre détermine s'il y a surcharge de travail (fardeau de tâche) et ordonne à l'employeur de la corriger le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'employeur.

1.47 L'arbitre dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

1.48 À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail (fardeau de tâche). Sinon, l'arbitre recommande à l'employeur les moyens à prendre pour éliminer la surcharge (fardeau de tâche).

1.49 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 dans l'établissement.

1.50 Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

1.51 Disposition spéciale

Nonobstant les termes "comme si elle était au travail", "sans perte de rémunération" ou 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

Les présentes dispositions ont pour objet d'une part d'établir des rapports ordonnés entre les parties ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées, d'autre part de déterminer pour ces dernières de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 L'employeur traite ses personnes salariées avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

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 collective 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.

Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

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

3.05 La personne salariée qui est membre du conseil d'administration d'une régie régionale ou d'un conseil de la santé et des services sociaux, est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration de la régie régionale ou du conseil de la santé et des services sociaux, après demande à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Après demande à son supérieur immédiat, la personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'établissement est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

Harcèlement sexuel

3.06 Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

3.07 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 ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

3.08 Les parties locales peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement sexuel.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 L'employeur reconnaît par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.

5.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

5.04 Aux fins d'application de la présente convention collective, l'employeur s'engage à utiliser de façon prioritaire les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel avant de recourir à une agence externe de recrutement pour effectuer du remplacement dans les fonctions comprises à l'intérieur du certificat d'accréditation.

5.05 Agent de sécurité

L'agent de sécurité ne doit donner aucune directive aux personnes salariées des autres titres d'emploi visées par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail.

5.06 Dossier

Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, dans les meilleurs délais, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.

Ce dossier comprend:

- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire d'embauchage;
- toute autorisation de déduction;
- les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;

- rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel;
- copie des rapports disciplinaires;
- copie des rapports d'accident du travail.

5.07 Mesures disciplinaires

L'employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les quatre (4) jours civils subséquents, informer par écrit la personne salariée des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

5.08 Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

5.09 La décision d'imposer 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 à l'alinéa 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.

5.10 Démission

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

5.11 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 un représentant dûment autorisé du syndicat;

2- d'un aveu signé en l'absence d'un représentant dûment autorisé du syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

5.12 Mesures administratives

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 civils 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 à l'alinéa précédent.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

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

6.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours civils à compter de son premier (1er) jour de travail comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche l'employeur informe la personne salariée de cette disposition.

6.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 7 (Retenues syndicales).

ARTICLE 7

RETENUES SYNDICALES

7.01 L'employeur retient pour la durée de la présente convention collective, sur la paie de chaque personne salariée ayant dix (10) jours civils d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une fois par période comptable (minimum douze (12) périodes par année) les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours civils de la perception, au trésorier du syndicat.

En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées, le salaire de chacune et les montants ainsi retenus.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

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

7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire du travail ou du Tribunal du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

Il incombe à l'employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe.

7.04 L'employeur fournit au syndicat une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants: date d'embauchage, adresse, titre d'emploi, service, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance sociale, statut ainsi qu'une liste indiquant la date des départs. La liste des départs doit inclure le service où travaillait la personne salariée.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du syndicat.

8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par un représentant autorisé du syndicat. Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

8.03 L'emplacement et le nombre de tableaux font l'objet d'arrangements locaux dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

ARTICLE 9

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9.01 Dans les trente (30) jours civils de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs).

Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours civils de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la modification.

9.02 Les délégués officiels du syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN), de la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN), des conseils centraux, ainsi qu'aux conseils fédéraux (FSSS-CSN).

9.03 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.

Toutefois, l'employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le syndicat rembourse le salaire, les primes et suppléments applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours civils de la réclamation de l'employeur.

9.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 9.02 et 9.03 doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

9.05 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours civils prévu aux paragraphes 9.02 et 9.03 ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

9.06 Après demande au directeur des ressources humaines ou à son représentant lequel ne peut refuser sans motif valable, le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

9.07 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement, sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des personnes salariées à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au directeur des ressources humaines ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

9.08 Pour l'application de la présente convention collective, l'employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire une ou des personnes salariées désignées par l'ensemble des syndicats affiliés à la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN) provenant du Secteur Professionnel des Technologies Médicales (FSSS-CSN), à l'intérieur d'un même établissement.

La proportion des jours de libération est la suivante:

1- de cinquante (50) à quatre-vingt-dix-neuf (99) personnes salariées affiliées à la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) provenant du Secteur Professionnel des Technologies Médicales (FSSS-CSN): un demi (1/2) jour par semaine;

2- de cent (100) à deux cent quatre-vingt-dix-neuf (299) personnes salariées affiliées à la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) provenant du Secteur Professionnel des Technologies Médicales (FSSS-CSN): un (1) jour par semaine;

3- de trois cents (300) à sept cent quarante-neuf (749) personnes salariées affiliées à la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) provenant du Secteur Professionnel des Technologies Médicales (FSSS-CSN): deux (2) jours par semaine;

4- sept cent cinquante (750) personnes salariées et plus affiliées à la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) provenant du Secteur Professionnel des Technologies Médicales (FSSS-CSN): trois (3) jours par semaine.

9.09 L'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé que le syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les personnes salariées, aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

9.10 Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur

met à la disposition du syndicat un classeur fermant à clé.

9.11 Le représentant du syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.

Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

9.12 Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le syndicat.

9.13 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé d'un représentant désigné par le gouvernement et/ou l'employeur d'une part et de représentants syndicaux d'autre part, de même que la personne salariée appelée par le comité à participer à ces travaux, a le droit sur avis à son employeur de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

9.14 Aux fins d'application du présent article, la personne salariée libérée de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Fonctions syndicales extérieures à l'établissement

9.15 Toute personne salariée appelée par le syndicat, la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN) ou la CSN, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.

Le syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

9.16 S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

9.17 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.

9.18 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions

mentionnées aux paragraphes 9.15, 9.16 et 9.17 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours civils si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours civils s'il s'agit d'un poste permanent.

9.19 Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employeur lui en offre un autre comparable.

9.20 La personne salariée exerçant une fonction syndicale a le 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 à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours civils de sa nomination.

9.21 La personne salariée exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et/ou du régime de retraite alors en vigueur si la personne salariée paie mensuellement en entier la prime (portion employeur-employé) pour son assurance et/ou son régime de retraite et que les clauses des contrats le permettent.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, 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.

9.22 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 l'indemnité de mise à pied en sécurité d'emploi.

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES LITIGES

Dans les cas de grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées, l'employeur et le syndicat se conforment à la procédure suivante:

10.01 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours civils de la connaissance par la personne salariée du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief le soumet par écrit à la personne en charge du personnel ou à son représentant, laquelle donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours civils subséquents.

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place de la personne salariée à moins que celle-ci ne s'y oppose.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

10.02 Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel ou à son représentant dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes:

1- années d'expérience antérieure;
2- salaires et titres d'emploi;
3- primes;
4- quantum de la prestation d'assurance-salaire;
5- éligibilité à la prestation d'assurance-salaire.

10.03 Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

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

10.05 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

10.06 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.

10.07 Les parties négociantes peuvent convenir qu'un ou des griefs ont une portée nationale et conséquemment procéder à un seul arbitrage.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.01, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

Les parties doivent tenir une rencontre pour tenter de régler le grief avant la date prévue pour l'arbitrage.

Si au moment de l'arbitrage la rencontre préalable n'a pas eu lieu, l'arbitre peut exiger une telle rencontre sans toutefois reporter la date de l'audition.

11.02 Les parties doivent procéder selon la procédure sommaire, à moins qu'elles en conviennent autrement, pour les sujets suivants prévus aux articles de la convention collective et aux articles correspondants des annexes:

- Liste de rappel pour les réclamations de moins de cinq (5) jours (Article 1);
- Affichage d'avis (Article 8);
- Heures et semaine de travail (Article 18);
- Temps supplémentaire pour les réclamations de moins de cinq (5) jours (Article 19);
- Congés fériés (Article 20);
- Choix des congés annuels (vacances) (Article 21);
- Uniformes (Article 25);
- Repas, vestiaire et salle d'habillage (Article 26);
- Transport des bénéficiaires (Article 37);
- Sécurité santé (Article 38);
- Perte ou destruction de biens personnels (Article 39);

Pour les autres sujets, les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire ou, à défaut, selon la procédure régulière.

11.03 L'arbitrage a lieu à l'établissement, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.

Procédure sommaire

11.04 Dans les soixante (60) jours civils suivant l'entrée en vigueur de la convention collective ou à tout autre moment convenu entre elles, les parties locales tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Cet arbitre est nommé pour une période de deux (2) ans à compter du moment où les parties en ont convenu.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut transmettre chaque grief au greffier en lui indiquant qu'il s'agit d'un grief visé par la procédure sommaire.

Le greffier nomme un arbitre dès réception de l'avis et ce, à même la liste des arbitres prévue à la convention collective. Le greffier doit respecter le tour de rôle en fonction de la disponibilité exprimée pour la procédure sommaire et affecter les arbitres prioritairement en fonction des trois (3) regroupements de régions suivants:

Secteur est	Secteur centre	Secteur ouest
Beaulieu, Francine	Dubé, Jean-Louis	Abramowitz, Marc
Côté, Gabriel M.	Gagnon, Huguette	Bergeron, André
Desnoyers, Gilles	Guertin, Maurice	Boisvert, Marc
Gagnon, Denis	Ladouceur, André	Brault, Serge
Gauvin, Jean	Lavoie, Jean-Marie	Bolduc, Michel
Ménard, Jean-Guy	Morin,Marcel	Clément, Jean-Guy
Morency, Jean M.	Roy, Léonce E.	Corbeil, Gilles
Sexton, Jean	Turcotte, René L.	Corriveau, Alain
Tremblay, Denis		Côté, Robert
Truchon, André		Courtemanche, Louis B.
		Dubois, André
		Durand, Jean-Yves
		Foisy, Claude H.
		Fortier, Diane
		Frumkin, Harvey
		Gagnon, Jean-Denis
		Gravel, Marc
		Guay, Richard
		Hamelin, François
		Jobin, Carol
		Laberge, Denis
		Larouche, Viateur
		Lavoie, Gilles
		Lussier, Jean-Pierre
		Rousseau, André
		Tousignant, Lyse
		Tremblay, Jean-Pierre

- Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

- Le secteur centre comprend les régions suivantes: Mauricie, Centre du Québec, Estrie et Chaudière-Appalaches.

- Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Au terme d'un mandat donné à un arbitre pour une période de deux (2) ans, les parties s'entendent pour renouveler le mandat de l'arbitre ou le confier à un autre arbitre. À défaut d'entente, les dispositions des deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas du présent paragraphe s'appliquent.

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

11.06 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.

11.07 Aucun document ne peut être déposé après la fin de l'audition, sauf la jurisprudence et ceci, dans un délai maximum de cinq (5) jours.

11.08 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où le dossier lui a été confié et doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

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

11.10 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

Procédure régulière

11.11 L'audition est tenue devant un arbitre unique à moins que les parties conviennent de procéder devant un arbitre avec un assesseur désigné par chaque partie.

11.12 Les assesseurs désignés, s'il y a lieu, par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

11.13 L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.

11.14 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent, plutôt que de procéder devant un arbitre désigné par l'arbitre en chef.

11.15 L'une ou l'autre partie peut soumettre un grief à l'arbitrage par l'envoi d'un avis au greffier en y indiquant, le cas échéant, le nom de son assesseur.

11.16 Dans le cas de griefs visant le congédiement d'une personne salariée, une mesure administrative affectant son lien d'emploi de façon définitive ou une suspension disciplinaire ou administrative de cinq (5) jours et plus, la procédure suivante s'applique:

Au moins trente (30) jours civils avant la date d'audition, les parties tiennent une conférence préparatoire par téléphone à laquelle participe l'arbitre. Les éléments suivants sont présentés:

1- un aperçu général de la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;

2- la liste des documents que les parties entendent déposer;

3- le nombre de témoins que les parties entendent produire;

4- la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;

5- la durée prévue de la preuve;

6- les admissions;

7- les objections préliminaires;

8- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

Dans le cas où il s'avère nécessaire pour une partie d'apporter, au soutien de sa preuve, un changement à l'un des éléments ci-haut mentionnés, elle doit au préalable en informer l'arbitre et l'autre partie.

11.17 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

11.18 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:

1- réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

2- maintenir la mesure disciplinaire;

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

11.19 Dans tous les cas de mesure administrative prévue au paragraphe 5.12, l'arbitre peut:

1- réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;
2- maintenir la mesure administrative.

11.20 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au Code du travail, à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

11.21 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.

11.22 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, le syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale, copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

11.23 L'arbitre décide, suivant la preuve, de la date où la personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.

11.24 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

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

11.26 À la suite de l'audition d'un grief, l'arbitre doit, sur demande de l'une ou l'autre des parties, se prononcer sur la frivolité du recours au grief ou du refus de lui faire droit.

Greffe

11.27 Un greffe est constitué pour pourvoir à l'administration de l'arbitrage de griefs.

11.28 Afin d'assurer son plein fonctionnement, un budget annuel est alloué au greffe par le ministère de la Santé et des Services sociaux après consultation des parties, de l'arbitre en chef et du greffier.

11.29 L'arbitre en chef et les arbitres, pour la durée de la convention collective, sont les personnes suivantes:

ARBITRE EN CHEF: François Hamelin

ARBITRES:

Abramowitz, Marc
Bergeron, André
Beaulieu, Francine
Boisvert, Marc
Bolduc, Michel
Brault, Serge
Clément, Jean-Guy
Corbeil, Gilles
Corriveau, Alain
Côté, Gabriel M.
Côté, Robert
Courtemanche, Louis B.
Desnoyers, Gilles
Dubé, Jean-Louis
Dubois, André
Durand, Jean-Yves
Foisy, Claude H.
Fortier, Diane
Frumkin, Harvey
Gagnon, Denis
Gagnon, Huguette
Gagnon, Jean-Denis
Gauvin, Jean M.
Gravel, Marc
Guay, Richard
Guertin, Maurice
Hamelin, François
Jobin, Carol
Laberge, Denis
Ladouceur, André
Larouche, Viateur
Lavoie, Gilles
Lavoie, Jean-Marie
Lussier, Jean-Pierre
Ménard, Jean-Guy
Morency, Jean M.
Morin, Marcel
Rousseau, André
Roy, Léonce E.
Sexton, Jean
Tousignant, Lyse
Tremblay, Denis
Tremblay, Jean-Pierre
Truchon, André
Turcotte, René L.

ou toute autre personne sur le choix de laquelle les parties s'entendent.

En cas de vacance à la fonction d'arbitre en chef, les parties se rencontrent pour procéder à la nomination d'un nouvel arbitre en chef.

11.30 Le greffier est monsieur Yves Shareck. Il est responsable de l'administration du greffe et de son budget, après consultation des parties et de l'arbitre en chef.

En cas de vacance, l'arbitre en chef nomme un nouveau greffier après consultation des parties.

11.31 L'arbitre en chef obtient mensuellement la disponibilité de chaque arbitre. Aux fins de consultation et pour fixer le rôle d'arbitrage, le greffier convoque régulièrement les représentants désignés par chacune des parties nationales (en général une fois par mois). L'arbitre en chef préside ces réunions et nomme pour chaque arbitrage un arbitre.

11.32 Le greffier fixe la date d'audition, procédant par ordre chronologique d'entrée des avis prévus au paragraphe 11.15. Cependant, les parties peuvent en convenir autrement. Les griefs sur les congédiements, suspensions de cinq (5) jours et plus, ceux sur la création de postes fusionnés, ceux visant les contrats d'entreprise (contrats à forfait), ceux relatifs au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07 ainsi que ceux relatifs à la procédure de replacement dans l'établissement prévue au paragraphe 15.05 sont entendus les premiers, immédiatement suivis de ceux déposés en vertu de la section H de l'article 1 de la présente convention collective.

11.33 Le greffier avise les parties du nom de l'arbitre et de la date d'audition. L'arbitre peut convoquer péremptoirement les parties à l'audition.

11.34 Les parties peuvent convenir de la radiation d'un arbitre de la liste.

11.35 Les frais d'administration du greffe de même que les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

Chaque partie assume, le cas échéant, les frais et honoraires de son assesseur.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

Application

12.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel.

12.02 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation conformément aux règles prévues à la présente convention collective.

12.03 L'ancienneté s'exprime en années et jours civils.

Acquisition

12.04 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

12.05 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.06 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours civils. 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 chaque période financière (treize (13) périodes par année).

Si la personne salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, elle a droit pour chaque jour travaillé au résultat correspondant à ses heures travaillées proportionnellement aux heures d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, multipliées par 1,4.

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

12.07 Une 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.

Conservation et accumulation

12.08 La personne salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1- mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;

2- mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 15.03;

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

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, que la lésion soit consolidée ou non;

5- absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective;

6- congés parentaux.

12.09 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure.

12.10 La personne salariée conserve mais n'accumule pas son 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.

Perte

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

1- abandon volontaire de son emploi;

2- dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un

abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel (vacances) seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa;

3- renvoi;

4- mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;

5- absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

12.12 La personne salariée perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

Informations

12.13 Dans les quinze (15) jours civils suivant la fin de chaque période financière, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel en précisant pour chacune, le nombre d'heures travaillées par titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congé annuel (vacances) utilisés, l'ancienneté créditée à titre de congé férié ainsi que l'ancienneté de chacune accumulée depuis sa date d'entrée en service.

12.14 Dans les trente (30) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et par la suite, chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours civils suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation; elle est également remise sur support informatique si le système le permet. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse;
- date d'entrée;
- service;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance-sociale;
- numéro d'employé;
- statut (temps complet, temps partiel);
- ancienneté accumulée au 31 mars.

12.15 Sauf l'adresse et le numéro d'assurance-sociale des personnes salariées, cette liste est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours civils, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée peut demander à l'employeur la correction de la liste. Dans le cas de correction de la liste par l'employeur, celui-ci avise

le syndicat et la personne salariée.

À l'expiration du délai de soixante (60) jours civils, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

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

12.16 Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du paragraphe 12.15, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants:

1- prime d'ancienneté à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

2- acquisition du droit à la sécurité d'emploi.

ARTICLE 13

MUTATIONS VOLONTAIRES

13.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation est affiché et ce, sous réserve de l'application du sixième (6e) alinéa du paragraphe 15.05 section établissement .

Tout poste vacant doit être affiché 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 prévu aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'employeur a avisé le syndicat conformément au paragraphe 14.09. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis à la règle prévue au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de modifier les délais prévus au présent paragraphe.

13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1- le titre et le libellé apparaissant à la convention collective;

2- l'énumération des travaux à accomplir;

3- l'échelle de salaire;

4- le service;

5- la période d'affichage;

6- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);

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

L'affichage peut comporter également, à titre purement indicatif:

1- le quart de travail;

2- toute autre indication susceptible de renseigner les personnes salariées quant au lieu habituel ou à l'aire habituelle de travail.

Dans le cas d'un poste de l'équipe volante, l'affichage comprend tous les éléments constitutifs du poste.

Dans le cas d'un poste fusionné, l'affichage comprend les éléments constitutifs du poste établis conformément aux dispositions de la section B de l'article 1.

13.03 Si l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

13.04 Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues au présent article.

La personne salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et conserve son ancienneté.

13.05 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire.

À la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

La personne salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

13.06 La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau des ressources humaines.

13.07 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

13.08 Dans chaque établissement, un registre des postes est établi sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les parties s'entendent sur les modalités d'opération d'un tel registre, y compris la transmission de l'inscription au syndicat.

13.09 L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.

13.10 Le poste doit être accordé et est comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

13.11 L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.

13.12 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier (1er) affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux (2) 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 paragraphes 13.08, 13.09 et 15.05.

13.13 Le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.10 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.

Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'initiation et d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

13.15 La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté.

13.16 Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.

13.17 Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.

13.18 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

13.19 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Expérience antérieure et formation postscolaire).

13.20 Poste réservé

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.

13.21 La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, 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.

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 ce paragraphe 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 vacants dans le même titre d'emploi, les personnes salariées devront choisir entre conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'oeuvre, ou 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 rappel de l'établissement. 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 paragraphes 14.14 à 14.21. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Si, à la suite de ce déplacement, des personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces dernières seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

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

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 démissionné.

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 paragraphes 14.14 à 14.21 à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 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 alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir démissionné.

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 paragraphes 14.14 à 14.21 à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 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.

14.03 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 paragraphes 14.14 à 14.21 s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.04 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs établissements

1) Fermeture totale d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un autre établissement

Lorsque l'employeur ferme totalement un ou plusieurs services et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément ce ou ces services pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans le nouvel établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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 paragraphes 14.14 à 14.21. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

2) Fermeture totale d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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 paragraphes 14.14 à 14.21. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

3) Fermeture partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un autre établissement

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un

emploi disponible dans le nouvel établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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 paragraphes 14.14 à 14.21. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

4) Fermeture partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes

salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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 paragraphes 14.14 à 14.21. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.05 Fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un ou plusieurs autres services

1) Fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un autre service

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un autre service, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.21 ou combler un emploi disponible dans le nouveau service. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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 paragraphes 14.14 à 14.21. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

2) Fermeture d'un ou plusieurs services avec création de plusieurs autres services

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services avec création de plusieurs autres services, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2)

mois et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans les autres services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

a) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.21 ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux services. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix de service. 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 rappel de l'établissement.

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 paragraphes 14.14 à 14.21. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.06 Fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, l'employeur en donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.21 s'applique.

14.07 Fusion de services

Dans le cas de la fusion de services, l'employeur donne un avis écrit au syndicat d'au moins deux (2) mois et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans les services qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau service, 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 rappel de l'établissement.

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 paragraphes 14.14 à 14.21. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.08 Abolition d'un ou plusieurs postes

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. Cet avis peut également comprendre tout autre renseignement relatif à cette abolition. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.14 à 14.21 s'applique.

14.09 Une (1) fois l'an, à la date qu'il détermine, l'employeur avise le syndicat des réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07. Toutefois, si les circonstances n'ont pu permettre de prévoir ces réaménagements et d'en aviser le syndicat à la date déterminée par l'employeur, celui-ci procède à tel réaménagement après avoir donné un avis écrit d'au moins six (6) mois.

Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'employeur en donne avis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.), au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

Sauf pour la personne salariée, cet avis, ainsi que celui prévu aux paragraphes 14.05 à 14.07, comprend les nom, adresse et titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au S.P.S.S.S. comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

L'avis transmis au syndicat, en vertu du deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe et des paragraphes 14.05 à 14.07, comprend également les renseignements suivants:

- l'échéancier prévu;
- la nature du réaménagement;
- tout autre renseignement pertinent relatif à ce réaménagement.

La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

14.10 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées ou, par arrangement local, d'autres modalités d'application de ces paragraphes.

14.11 Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.07 se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une régie régionale ou un conseil de la santé et des services sociaux. Toutefois, les transferts pourront 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, telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

14.12 Aux fins d'application des paragraphes précédents, le mot "service" comprend, entre autres, une unité de travail, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un service de radiologie, etc., et le mot "établissement" comprend un service communautaire.

14.13 L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau service.

II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.14 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.

1ère étape: Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, en vertu des paragraphes 14.01 à 14.08 ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu du paragraphe 14.16, c'est la personne salariée la moins ancienne du service, du titre d'emploi et du statut visés, qui est affectée; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 14.16, elle doit, en plus, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

2e étape: La personne salariée affectée par l'application de la première étape ou celle qui n'a pu l'utiliser supplante dans un autre service la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins

d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Cette personne salariée ainsi affectée supplante la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes pour lesquels elle rencontre les exigences normales de la tâche.

3e étape: La personne salariée affectée par l'application de l'une ou l'autre des deux (2) étapes précédentes ou celle qui n'a pu les utiliser supplante dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi les titulaires de postes à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans le secteur d'activités de technicienne ou technicien diplômé n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

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

Chaque personne salariée exerce son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante un titulaire de poste 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 ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

La personne salariée affectée par la présente procédure 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.

La personne salariée bénéficiant d'un des congés prévus aux paragraphes 9.15, 21.15, 22.05, 22.19, 22.19A, 22.27, 31.05, à l'article 43 et au paragraphe 3.01 de l'annexe A visée par la procédure de supplantation durant ce congé doit effectuer son choix de supplantation sans attendre son retour au travail, sauf en cas de maladie ou de lésion professionnelle ou d'impossibilité d'être rejointe.

14.15 La personne salariée qui, compte tenu de l'application du paragraphe précédent doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

14.16 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 14.14 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.14. 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 au paragraphe 14.14 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.14. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.17 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 au paragraphe 14.14, 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 au paragraphe relatif 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).

14.18 La personne salariée visée par l'application des paragraphes 14.16 et 14.17 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.

14.19 Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

14.20 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.14 à 13.19. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas, la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

14.21 Si, à la suite des supplantations occasionnées en vertu des paragraphes 14.14, 14.16 et 14.17, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 La personne salariée visée au paragraphe 15.02 ou 15.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou de 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 La personne salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

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

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

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

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

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

1- une indemnité de mise à pied;

2- la continuité des avantages suivants:

a) régime uniforme d'assurance-vie;
b) régime de base d'assurance-maladie;
c) régime d'assurance-salaire;
d) régime de retraite;
e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article;
f) régime de vacances;
g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son replacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;

h) droits parentaux contenus aux paragraphes 22.01 à 22.30 E.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

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

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle.

La personne salariée à temps partiel reçoit durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La personne salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée conformément à l'article 1 section E (Équipe de remplacement). Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions de l'article 1 section E, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

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

1- personne salariée mise à pied;

2- personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.14, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.22;

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

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

15.05 Procédure de replacement

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

fonctions. Le replacement se fait selon la procédure suivante:

Établissement

La personne salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, 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 comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

Si elle est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Si l'ancienneté d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires), à la condition que ce candidat libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.

Dans le cas contraire, le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier (1er) affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 13.

Jusqu'à son replacement, la personne salariée peut être affectée à un poste comparable 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.

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 du paragraphe 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.

Dans l'hypothèse où il existe simultanément un ou des postes disponibles et comparables dans les aires décrites au présent paragraphe, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour la personne salariée concernée.

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

Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, 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 équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 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 S.P.S.S.S. 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 S.P.S.S.S. 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 équivalente à trois (3) mois de salaire, 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 hebdomadaires de travail de ce poste 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 comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

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

Poste disponible

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 13, 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 13, à une candidate personne salariée à temps partiel ou de la liste de rappel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au S.P.S.S.S.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel ou de la liste de rappel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au S.P.S.S.S. ou embaucher un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au S.P.S.S.S., 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 d'un candidat référé par le S.P.S.S.S. À la demande du syndicat, l'employeur communique au syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement.

Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si l'emploi offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ces secteurs sont les suivants:

a) technicien(ne) diplômé(e);
b) soins infirmiers et para-techniques;

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

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

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

s'il y a lieu.

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

15.10 La personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention collective sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 qui ne sont pas transférables.

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

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

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

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

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

2. Ce service de placement est composé de: une (1) personne désignée par le M.S.S.S. et six (6) personnes désignées par les groupes d'employeurs suivants: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T., F.Q.C.R.P.D.I. et A.E.R.D.P.Q.

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

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

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

   - assiste aux réunions du S.P.S.S.S.;

- rencontre les parties intéressées ou leur représentant;

- détient la liste des personnes salariées à replacer;

- détient la liste des postes disponibles;

- favorise l'accès à des programmes de recyclage pour les personnes salariées visées au paragraphe 15.03, s'il y a lieu;

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

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

- à transmettre au S.P.S.S.S. les renseignements nécessaires concernant les personnes salariées à être replacées;

- à transmettre au S.P.S.S.S. les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel;

- à accepter tout candidat référé par le S.P.S.S.S.

15.14 Recyclage

1. Aux fins de replacement dans des titres d'emploi en demande dans le réseau de la Santé et des Services sociaux, des cours de recyclage sont accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses.

   Le recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au S.P.S.S.S. s'actualise par toute démarche d'apprentissage, académique ou 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.

2. Aux fins d'application du présent paragraphe, un comité sur le recyclage est constitué dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

   Ce comité est composé d'une part de trois (3) représentants du CPNSSS, dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, et d'autre part de trois (3) représentants de la C.S.N.

   Le comité sur le recyclage a pour mandat:

   - d'identifier les titres d'emploi dont le volume d'effectifs est en décroissance significative;

   - d'identifier les titres d'emploi pour lesquels il existe soit une pénurie d'effectifs dans les établissements du réseau, soit une demande importante de main-d'oeuvre;

- d'analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées visées par l'alinéa 1 du présent paragraphe;

- d'établir des priorités de recyclage;

- d'identifier les critères de sélection des personnes candidates admissibles au recyclage;

- d'établir les règles nécessaires à son bon fonctionnement;

- de soumettre ses recommandations au S.P.S.S.S.

3. Le S.P.S.S.S. a la responsabilité de la mise en oeuvre des programmes de recyclage en tenant compte des recommandations du comité sur le recyclage.

4. L'accessibilité des personnes salariées aux cours de recyclage est soumise aux conditions suivantes:

   - que le titre d'emploi de la personne salariée ait été identifié comme prioritaire aux fins de recyclage;

   - que la personne salariée réponde aux exigences des organismes qui dispensent les cours;

   - qu'un poste disponible puisse être offert à court terme à la personne salariée ainsi recyclée.

5. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées visées par le recyclage:

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

   - les frais de scolarité sont à la charge du S.P.S.S.S.;

   - la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;

   - aux fins de son replacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;

   - la personne salariée peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut de ce faire, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

     Le président du comité paritaire sur la sécurité d'emploi dispose de toute plainte formulée par une personne salariée concernant l'appréciation des motifs de son refus. À cet effet, le président possède les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11.

6. Les sommes nécessaires à l'application du présent paragraphe sont puisées à même le montant prévu à la lettre d'entente relative au recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au S.P.S.S.S.

15.15 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi

1. Le comité paritaire actuellement existant continue d'opérer. Ce comité est composé d'une part par les membres du service de placement et d'autre part, par une représentation syndicale C.S.N. - F.T.Q. - C.E.Q. de sept (7) membres.

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

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

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

4. À chaque mois, le directeur général du S.P.S.S.S. informe par écrit le comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des personnes salariées mises à pied et bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 a été replacée de même que de l'identité des personnes salariées qui ne sont pas encore replacées. Sur demande de l'un des membres du comité paritaire, le directeur général communique toute information relative à la sécurité d'emploi.

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

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

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

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

15.16 Règlement des litiges

À défaut d'unanimité au niveau du comité paritaire ou si le comité paritaire ne s'est pas

réuni dans les délais prévus au paragraphe 15.15-5, la personne salariée non satisfaite de la décision rendue par le S.P.S.S.S. peut en appeler devant un arbitre.

La personne salariée devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision prise à son sujet par le S.P.S.S.S. dans les dix (10) jours de l'avis par le directeur général lui indiquant les conclusions de l'étude de son cas au niveau du comité paritaire sur la sécurité d'emploi, en envoyant à cet effet un avis écrit au directeur général du S.P.S.S.S.

Sur réception de cet avis, le directeur général du S.P.S.S.S. communique avec la partie syndicale afin de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, il est choisi à même la liste des arbitres du greffe.

15.17 L'arbitre nommé en vertu du paragraphe 15.16 doit transmettre par écrit au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au S.P.S.S.S., aux personnes salariées concernées ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours de la réception de l'avis au directeur général prévu au paragraphe 15.16.

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

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

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

15.18 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.

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

Le comité paritaire ou à défaut d'unanimité, le président, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un replacement qui implique un déménagement. À cette fin, le président du comité paritaire possède tous les pouvoirs attribués à un arbitre selon les termes de l'article 11.

Si la personne salariée a gain de cause, le président du comité paritaire ordonnera, s'il

y a lieu, le remboursement des frais encourus par la personne salariée, suite à son entrée chez son nouvel employeur ou le remboursement des pertes de revenus qu'elle a subies si elle n'est pas entrée en fonction.

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

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

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

15.21 Dispositions générales

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

15.22 Aux fins d'application du présent article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les centres exploités par 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 centre 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: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T., F.Q.C.R.P.D.I. et A.E.R.D.P.Q., 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

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

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

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

16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

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

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

16.05 Entreposage

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

16.06 Dépenses concomitantes de déplacement

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

16.07 Compensation pour bail

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

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

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

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

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

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

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

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

a) les taxes municipales et scolaires;
b) l'intérêt sur l'hypothèque;
c) le coût de la prime d'assurance.

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

16.12 Frais de séjour et d'assignation

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

16.13 Lorsque, avec l'autorisation du S.P.S.S.S., le déménagement est retardé ou lorsque la famille (conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) n'est pas relocalisée immédiatement, le S.P.S.S.S. assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

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

ARTICLE 17

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

Classement dans l'échelle

17.01 La personne salariée est classée dans son échelle de salaire selon son expérience antérieure, et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire lesquelles sont établies de la façon prévue au présent article. Les dispositions du paragraphe 41.06 sont considérées aux fins de classement dans l'échelle.

Expérience antérieure

17.02 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire.

17.03 La personne salariée a droit, quant au salaire seulement, d'être classée selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois, qu'elle n'ait pas quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicienne depuis plus de dix (10) ans.

17.04 Si la personne salariée a quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicienne depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, elle est classée au maximum, à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.05 Si elle a quitté le service hospitalier ou un autre travail en qualité de technicienne depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de la personne salariée.

17.06 Nonobstant les paragraphes 17.02 à 17.05, 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.

17.07 Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience.

17.08 L'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience acquise, attestation que la personne salariée tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

17.09 S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

17.10 Au départ de la personne salariée, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

Formation postscolaire

17.11 Les dispositions des paragraphes suivants s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales et sont classées dans le groupe 02 (techniciennes et techniciens).

17.12 Tout programme d'études postscolaires complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu.

Tout programme d'études postscolaires complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu.

17.13 Aux fins d'application du paragraphe précédent, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes.

17.14 La personne salariée détentrice d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique a droit à un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire.

Lorsque la personne salariée utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.), elle a droit à un avancement de deux (2) échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des certificats.

17.15 La personne salariée qui a complété et réussi trente (30) unités (crédits) d'un programme d'études postscolaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit octroyer un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire.

17.16 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

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

17.17 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire.

17.18 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

17.19 La personne salariée détentrice d'un "fellowship" (F.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

17.20 La personne salariée détentrice d'un baccalauréat en biologie, biochimie, chimie et microbiologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

17.21 Sous réserve du paragraphe 17.13 et du deuxième (2ième) alinéa du paragraphe 17.14, la formation postscolaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

17.22 Sous réserve du paragraphe 17.23, cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

17.23 Un(e) technicien(ne) qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et bénéficiait de prime de formation postscolaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, lorsque par le fait de sa position ou de sa progression dans l'échelle de salaire il(elle) perd le bénéfice des échelons auxquels il(elle) a droit pour sa formation

postscolaire:

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

17.24 Les programmes d'études reconnue par le Ministère de l'Éducation du Québec (MEQ) sont reconnus aux fins d'application du présent article.

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

ARTICLE 18

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

18.01 Le nombre d'heures hebdomadaires de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi et est réparti également en cinq (5) jours de travail.

Toutefois, les parties conviennent que pour ceux qui ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4), le nombre d'heures de la journée ou de la semaine régulière de travail peut varier d'une semaine à l'autre. Lors des arrangements locaux, les parties établissent une période-étalon à l'intérieur de laquelle la moyenne des heures de travail est de trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4) par semaine. Cette période-étalon peut varier d'un titre d'emploi à un autre.

Toutefois, les dispositions du paragraphe 18.02 et de l'article 19 s'appliquent "mutatis mutandis".

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

Les parties peuvent également convenir, par arrangement local, de 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, les parties locales peuvent convenir d'apporter d'autres modifications à l'aménagement du temps de travail.

18.02 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure. La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

18.03 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas.

Toutefois, les parties peuvent s'entendre localement afin de permettre aux personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

18.04 Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention collective deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible.

Les mots "jour de repos" signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

Les congés de fin de semaine devront être répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service.

L'employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois l'employeur assure à chaque personne salariée une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines, sauf s'il n'est pas possible de la maintenir, à cause de l'incapacité à recruter le personnel suffisant, après avoir utilisé les moyens de recrutement habituellement utilisés dans le réseau. Dans ce cas, la personne salariée aura droit à une (1) fin de semaine aux trois (3) semaines.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée.

18.05 Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et/ou leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

18.06 La personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf si la personne salariée y consent.

18.07 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées.

Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, les horaires de travail comprennent également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

18.08 L'employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours civils, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

18.09 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle, entre les personnes salariées.

18.10 Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas sujette au

système de roulement, à moins de nécessité absolue. À sa demande, la personne salariée peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit.

Dans chacun des cas, la personne salariée doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

Durant cette période, les personnes salariées de ce service peuvent postuler sur le quart de travail stable de soir ou de nuit et au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois.

Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.14 à 14.21 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

18.11 Les parties conviennent cependant qu'il peut être utile pour une personne salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an, d'être déplacée sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à condition d'en être avisé par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que la personne salariée y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaire à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages.

S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors de la période normale des congés annuels et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit affectée à un quart de jour reçoit durant ce stage, une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

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

18.13 L'employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées. L'amplitude d'un poste comportant des heures brisées ne peut excéder onze (11) heures.

18.14 Les parties locales peuvent convenir de convertir en temps chômé les primes et suppléments prévus à la convention collective.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

Toutefois, dans le cas des personnes salariées soumises à l'horaire flexible prévu au paragraphe 18.01, 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).

19.02 Tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'employeur ou de son représentant est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

19.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.

19.04 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, en règle générale;

2- au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé.

19.05 S'il y a rappel au travail, sans avis préalable, alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:

1- une allocation de transport équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple;
2- une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas de la personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente.

Advenant tout rappel au travail alors que la personne salariée est en disponibilité à l'établissement, celle-ci a droit, en plus de sa prime de disponibilité, à la rémunération prévue au présent paragraphe moins l'allocation de transport.

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

19.06 Les dispositions concernant la disponibilité ou le service de garde font l'objet d'arrangements locaux. Cependant, ces dispositions ne doivent jamais être inférieures aux dispositions actuellement existantes.

Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que:

a) un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent alinéa, les personnes salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le service, peuvent se porter volontaires;

b) un nombre insuffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

19.07 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.

Une chambre ou un local convenable est mis à la disposition de la personne salariée qui doit demeurer à l'établissement pour assurer le service de garde. Les modalités concernant l'application de cette disposition font l'objet d'arrangements locaux.

19.08 La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est, le cas échéant, rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article.

19.09 La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures une allocation équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple.

19.10 L'employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée en disponibilité un télé-avertisseur ou autre appareil similaire aux conditions suivantes:

1- qu'un 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;

2- qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où se situe l'établissement;

3- que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve.

19.11 Les parties locales peuvent convenir de convertir en temps chômé le travail effectué en temps supplémentaire incluant les rappels au travail et la disponibilité.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant Noël, le jour de l'An et le jour de la Fête nationale. La liste des autres congés est déterminée par arrangements locaux.

En aucun cas, il ne peut y avoir pour la période du 1er juillet au 30 juin plus de treize (13) congés fériés.

20.02 À l'occasion d'un congé férié, aux fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la personne salariée prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié coïncide avec un jour de congé hebdomadaire.

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

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

La personne salariée pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés, qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire suite au départ de la personne salariée en congé maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.04 Lorsque l'un de ces congés fériés coïncide avec un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents du travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié.

Par ailleurs, si le congé férié coïncide avec une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.07.

20.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée devra accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins

que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur, ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

20.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service.

Il est assuré à chaque personne salariée la prise effective de deux (2) jours complets consécutifs de congé à l’occasion de Noël ou du jour de l'An.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

20.07 En congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

21.01 La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours civils) à ses frais.

La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

La personne salariée ayant 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 ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

21.02 Aux fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15ième) jour du mois est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

21.03 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

21.04 La période normale pour prendre son congé annuel se situe entre le 15 mai et le 15 octobre.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet à la personne salariée qui lui en fait la demande par écrit avant le 1er avril, de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale du 15 mai au 15 octobre à la condition que le report partiel ou total des congés annuels ne cause aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.

21.05 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison 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 doit

en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

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.

21.06 La période du congé annuel est indivisible, sauf à la demande écrite de la personne salariée, sous réserve du paragraphe 21.07.

Cependant et après entente avec l'employeur quant aux dates, la personne salariée peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel de façon discontinue.

Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

21.07 L'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars, si elle prend son congé annuel durant la période normale, ou le 1er septembre si elle prend son congé annuel en dehors de cette période.

L'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté mais appliquée par titre d'emploi et par service.

21.08 Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté.

21.09 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril.

21.10 En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un (1) statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante:

1- une rémunération équivalente 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 temps complet;

2- une rémunération établie conformément au paragraphe 27.13 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

21.11 La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

21.12 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.

Congé sans solde

21.13 Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel, à un (1) congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. La date de prise effective du congé sans solde ne peut être refusée par l'employeur, sauf pour motif valable.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes ou quatre (4) périodes d'une semaine et pris aux conditions décrites au présent paragraphe. Toute répartition différente du congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

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.

21.14 1- Conditions d'obtention

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, 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 locales peuvent convenir que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que cinq (5) ans.

2- Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines:

a) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.

b) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

c) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

d) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.29 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30.

En cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 23.28 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 sont monnayés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention collective.

e) Régime de retraite

La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

f) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance-vie prévu à la présente convention collective. À son retour, elle est réadmise au plan.

Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, 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 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.

g) Exclusion

Sauf les dispositions du présent paragraphe, 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, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

h) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde ou lorsque la personne salariée veut y mettre fin, elle peut reprendre son poste chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.14 à 14.21 de la présente convention collective.

21.15 Congé partiel sans solde

Après entente avec l'employeur, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service peut obtenir 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.

La personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début de son congé.

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 cesse d'être titulaire de son poste, son congé partiel sans solde prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe 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.

Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé pour études. Durant cette prolongation, sauf en ce qui a trait au premier (1er) alinéa du paragraphe 31.07, la personne salariée est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel, notamment en ce qui concerne ses cotisations au régime de retraite.

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01 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.

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

22.03 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.

22.03A Le salaire hebdomadaire de base [(1)], le salaire hebdomadaire de base 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.

22.04 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

22.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 22.08, doivent être consécutives.

---

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

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10 et 22.11, selon le cas.

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

22.06 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.

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

22.08 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.

22.09 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

22.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service [(2)] et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations (à l'exception des sous-alinéas a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 22.13:

---

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

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) [3] de son salaire hebdomadaire de base [4];

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 22.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de 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 versée 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 au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

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

22.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 22.08, 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.

---

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

[4] On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

22.10B 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 de l'alinéa précédent, l'employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

22.11 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) alinéas qui suivent.

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi 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 quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux 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 quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

22.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10 et 22.11:

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 (1er) 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 paragraphes 22.10 et 22.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

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 au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST) et les semaines pendant lesquelles la salariée bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

   Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel 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 sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

22.13 L'allocation de congé de maternité [5] versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 22.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième (3e) sous-paragraphe du sous-alinéa b) du paragraphe 22.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

22.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 22.15 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.

22.15 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.

22.16 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

[5] Il s'agit de l'allocation actuellement établie à trois cent soixante dollars (360,00 $)

suffisant pour reprendre le travail.

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.30.

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

22.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande 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 ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin 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

22.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions 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.

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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 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.

La salariée ainsi affectée à un autre poste et la personne salariée qui consent à occuper le poste de cette salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Dans le cas où la salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique demande d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, celle-ci est alors assignée, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 1.21, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel.

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.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de 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 de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

22.19A 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 professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, 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-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV
AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

22.21 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

22.22 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint 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.

22.23 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 suivants l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

22.24 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 22.22, 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 sous-alinéa d) du paragraphe 22.12.

22.25 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 du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint, 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 à l'alinéa qui précède.

22.26 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu au paragraphe 22.25, 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 au paragraphe 22.30.

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 du paragraphe 22.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément au paragraphe 22.25, et elle rembourse cette indemnité à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

22.27 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 signifiée 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 équivalente 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 son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint de la personne salariée 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 à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde

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

c) Pendant la durée d'un des congés prévus aux alinéas a) et b), la personne salariée a le 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.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, 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 à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé.
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 alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

22.29 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 du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

22.29A 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 à sa demande, 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 ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans

solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.30 et 22.30B.

22.29C Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Dispositions diverses

22.30 Les congés visés au paragraphe 22.22, au premier (1er) alinéa du paragraphe 22.25, au paragraphe 22.27 et au paragraphe 22.29B (congé sans solde) 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.

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans solde à temps partiel.

22.30A 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 le paragraphe 22.30.

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

22.30B 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.

22.30C La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

22.30D 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 collective.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 22.10 et 22.10B.

22.30E La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son salaire hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales.

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

SECTION V
AVANTAGES SOCIAUX

22.31 L'employeur accorde à la personne salariée:

1- cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont elle n'a pas la charge;

2- trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa

famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;

3- un (1) jour civil 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 aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

22.32 Les congés prévus à l'alinéa 22.31-1 se computent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 22.31-2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles.

Le congé prévu à l'alinéa 22.31-3 se prend le jour des funérailles.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 22.31-1, 22.31-2 et 22.31-3 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

22.33 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 22.31 la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

22.34 Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit, à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

22.35 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. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés, la personne salariée conserve son ancienneté.

Au terme de son mandat, la personne salariée devra aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

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

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le

temps où sa présence est nécessaire à la cour.

22.37 La personne salariée siégeant comme jurée pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'employeur détermine les dates de reprise effective de ces dites journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.

22.38 Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, toute personne salariée a droit à deux (2) semaines de congé, dont l'une (1) avec solde, à l'occasion de son mariage. La prise de la semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée.

La personne salariée titulaire de poste 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.

22.39 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 à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

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

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

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être à moins qu'il

y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était 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 23

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE, D'ASSURANCE-SALAIRE

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Les personnes salariées assujetties à la convention collective bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation:

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

Toute personne salariée embauchée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet affectée à une assignation: après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance-maladie dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu.

b) Toute personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet: après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance-maladie dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu.

Aux fins d'application du deuxième (2e) sous-alinéa de a) et de l'alinéa b), la détermination du pourcentage du temps travaillé par une personne salariée à temps partiel se fait de la façon suivante:

1) pour une nouvelle personne salariée, selon le pourcentage du temps travaillé au cours du premier (1er) mois de service continu pour le régime de base d'assurance-maladie et au cours des trois (3) premiers mois de service continu pour les autres régimes et ce, jusqu'au 31 décembre qui suit immédiatement. Cependant, si elle n'a pas complété la période pertinente de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète la période pertinente de service continu.

2) par la suite, selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente et applicable au 1er janvier de l'année subséquente.

3) dès qu'une nouvelle personne salariée à temps partiel complète trois (3) mois de service continu et au 21 novembre de chaque année, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période

pertinente.
La nouvelle personne salariée ayant travaillé vingt-cinq pour cent (25%) ou moins du temps complet a le choix de bénéficier ou non des régimes de base d'assurance-vie et d'assurance-salaire. Dans le cas où elle choisit d'en bénéficier, elle signifie son intention par écrit à l 'employeur dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis qu'il lui a fait parvenir.

Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25%) ou moins du temps complet au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente peut cesser de bénéficier des régimes de base d'assurance-vie et d'assurance-salaire dans la mesure où elle le signifie par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis qu'il lui a fait parvenir.

La personne salariée qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a choisi de ne pas bénéficier des régimes de base d'assurance-vie et d'assurance-salaire peut modifier son choix au 1er janvier de chaque année. Elle doit aviser l'employeur au plus tard le 1er décembre.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, la participation de toute personne salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire après un (1) mois de service continu.

4) l'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour la personne salariée mentionnée à l'alinéa a) et la moitié de cette contribution pour celle mentionnée à l'alinéa b). La personne salariée visée par l'alinéa b) paie le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre cotisation.

Dans le cas où une personne salariée n'a pas complété un (1) mois de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète un (1) mois de service continu et la contribution de l'employeur demeure inchangée pour l'année subséquente débutant le 1er janvier.

23.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, le conjoint, 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 collective.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne salariée 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 collective: est également considéré enfant à charge un enfant célibataire à l'égard duquel la personne salariée ou son conjoint exerce l'autorité parentale ou l'exercerait si l'enfant

était mineur et satisfaisant à toutes les autres conditions prévues à l'article 1.

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle: une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments 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, domiciliée chez une personne salariée et sur laquelle la personne salariée ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie, de cas similaires reliés à la planification familiale ou d'un don d'organe, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi et de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

23.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

23.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

23.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

23.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

23.08 Le comité paritaire prévu à la convention collective 1995-98 est en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un comité syndical d'assurance. La Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN) transmet au comité paritaire un avis l'informant de la composition et de la date d'entrée en fonction du comité syndical. Le comité paritaire transfère au comité syndical d'assurance ses actifs et passifs et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu au présent alinéa ou au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

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

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

Les régimes optionnels qui peuvent être institués sont des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire.

La cotisation aux régimes optionnels est entièrement à la charge des participants. La participation est facultative selon les termes du contrat d'assurance.

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

Le CPNSSS reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du CPNSSS et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit au CPNSSS.

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

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

a) l'information aux 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 primes 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.

Le délai de carence afférent au régime d'assurance-salaire ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois et la prestation nette d'impôts ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la personne salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le Régime de rentes du Québec, la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.

Les personnes couvertes par les dispositions de la convention collective de la Baie James et du Nord québécois telles que définies à l'article 1 de la loi approuvant la convention collective de la Baie James et du Nord québécois et qui sont également personnes salariées au sens de la présente convention collective peuvent être exemptées de participer au régime de base et aux régimes complémentaires d'assurance-maladie et conserver la possibilité de participer à des régimes complémentaires d'assurance-vie et d'assurance-salaire.

SECTION II
RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

23.09 La personne salariée visée au sous-alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 $).

La personne salariée visée au sous-alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de trois mille deux cents dollars (3 200 $).

L'employeur défraie à cent pour cent (100 %) le coût des montants d'assurance-vie précités.

23.10 Les personnes salariées qui, à la date d'entrée en vigueur de la dernière convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les retraités qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

a) elles en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le 1er décembre 1976;

b) elles défraient, sur une base mensuelle, les premiers quarante cents (0,40 $) par mille dollars (1 000 $) d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

SECTION III
RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

23.11 Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même que, si le contrat d'assurance le prévoit, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

23.12 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:

a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: cinq dollars (5,00 $) par mois;

b) dans le cas d'un participant assuré seul: deux dollars (2,00 $) par mois;

c) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

L'employeur maintient cette contribution pour toute absence sans solde de vingt-huit (28) jours et moins.

23.13 Le contrat d'assurance doit prévoir l'exonération de la contribution de l'employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine de l'invalidité d'une personne salariée.

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

Cependant, une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un autre régime collectif d'assurance ou, si le contrat le permet, au régime général d'assurance-médicaments assumé par la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ).

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde de plus de vingt-huit (28) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

23.15 Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, durant une suspension dont la durée n'excède pas vingt-huit (28) jours, la personne salariée continue de participer aux régimes d'assurance. Lors d'une suspension de plus de vingt-huit (28) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation en assumant seule ses cotisations et, le cas échéant, les contributions de l'employeur.

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

SECTION IV
RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

23.17 Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser 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.

b) à compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire.

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail; cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un (1) seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour la personne salariée à temps partiel, le montant est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de vacances, de congé de maternité, d'adoption, de retrait préventif 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 du temps complet.

c) à compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03, une personne salariée titulaire d'un poste qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Cette réadaptation est possible après entente avec l'employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes les tâches habituelles de son poste. Durant toute période de réadaptation, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

La personne salariée peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité.

À la fin d'une période de réadaptation, la personne salariée peut reprendre son poste si elle n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

23.18 La personne salariée continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.17 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 cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.17 ou à l'expiration du délai prévu au troisième (3e) alinéa du paragraphe 23.32, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP. 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 RREGOP pour une (1) année additionnelle tel que défini à l'alinéa précédent s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité a débuté le ou après le 1er janvier 1998.

Si le contrat d'assurance le prévoit, la personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance prévus à la convention collective pour une période de trois (3) ans suivant le début de son invalidité. Elle est exonérée de ses cotisations après l'expiration du délai de carence.

23.19 Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, 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 des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité;

b) dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 23.17, 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 Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ). La banque de congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 23.17, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net [(1)] et la prestation payable par la SAAQ.

c) dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) la personne salariée reçoit de son employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net [(1)] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (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 au paragraphe 23.17 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début

---

[(1)] Salaire net: le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations à la Régie des rentes du Québec (RRQ) et au Régime d'assurance-emploi.

de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire;

iii) les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la CSST cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.17 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe 23.17 et au présent paragraphe, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

23.20 Le paiement de la prestation cesse avec la date effective de la retraite de la personne salariée. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

23.21 Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

23.22 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur.

La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

23.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

23.24 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.22. L'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté. Il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, auquel cas il en informe le syndicat par écrit en même temps que la personne salariée, 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.

23.25 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

23.26 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises elle doit le faire dès que possible.

23.27 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité selon la procédure suivante:

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin-arbitre ou à l'arbitre, selon le cas, et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel de la liste de rappel non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la

réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique:

a) les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut [1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, le greffier en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants:

Physiatrie

Secteur est [2]	Secteur ouest [3]
Brault, Yves	Bazinet, Brigitte
Côté, Isabelle	Duranceau, Jacques
Mathon,Gilles	Duranleau, Denis
Parent, René	Imbault, Sarto
	Lambert, Richard
	Morand, Marcel

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont Germain Chagnon, Réjean Haineault et Daniel Choinière.

[2] Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

[3] Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Psychiatrie

Secteur est [1]	Secteur ouest [2]
Brochu, Michel	Aubut, Jocelyn
Gauthier, Yvan	Beltrami, Edouard
Jobidon, Denis	Côté, Paul
Rochette, Denis	Dragon, Normand
Simard, Normand	Duguay, Robert
Tremblay, François	Fortin, Hélène
Voisine, Claude	Goulet, Jean
	Lamarre, Suzanne
	Massac, Charles-Henri
	Proulx, France
	Séguin, Jacques-Yvon
	Turcotte, Jean-Robert

Orthopédie

Secteur est [1]	Secteur ouest [2]	
Beaupré, André	Beaumont, Pierre	Murray, Jacques
Bélanger, Louis René	Bertrand, Pierre	Perron, Odette
Blanchet, Michel	Dionne, Julien	Ranger, Pierre
Bouchard, Henri-Louis	Duquette, Maurice	Renauld, Eric
Gagnon, Normand	Faubert, Gilles	Renaud, Paul E.
Gagnon, Raymond	Gagnon, Sylvain	
Grenier, Réjean	Jarzem, Peter	
Lépine, Jean-Marc	Jodoin, Alain	
Lirette, Richard	Labelle, Hubert	
Roy, Jean-François	Laflamme, Georges H.	
	Lamarre, Claude	
	Maurais, Gilles	

(1) Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

(2) Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

b) pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits;

c) dans les trente (30) jours civils de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou le représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs;

d) le médecin-arbitre rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les quarante-cinq (45) jours civils de la détermination de la spécialité pertinente. La personne salariée est accompagnée et représentée par une personne désignée par le syndicat. L'employeur ne participe pas à cette rencontre;

e) les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire;

f) le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). Il doit rendre sa décision au plus tard dans les soixante (60) jours civils de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

4- Dans le cas où l'invalidité ne relève pas du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 s'applique. L'employeur a la responsabilité d'aviser le greffier du dépôt du grief et de transmettre copie de cet avis au syndicat. Dès la réception du grief au Greffe, le greffier désigne à tour de rôle un arbitre à même la liste établie par secteur géographique déterminé au paragraphe 11.04.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre ou de l'arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance-salaire prévues au présent article.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre ou l'arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Les frais et honoraires du médecin-arbitre ou de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

23.28 Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er avril 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congés-maladie prévus au paragraphe 23.29;

b) aux fins de pré-retraite;

c) utilisation 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; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) du paragraphe 23.17. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'application du présent paragraphe, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demie journée (1/2) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

23.29 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre qu'un (1) jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention collective en le réduisant de 0,20 jour par mois. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 21.01.

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 au paragraphe 21.03.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des congés-maladie prévus au premier (1er) alinéa pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Ces congés peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé-maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

23.30 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.29, reçoit le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

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

23.31A 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.

23.32 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 23.29, reçoit à chaque paie 4,21 %:

- de son salaire;
- du 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;
- du salaire 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.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu, et celle qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas bénéficier des régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours civils d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

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

23.33 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 rappel et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 1.21, à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à un poste qui, de l'avis du médecin traitant, ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion, qui est favorable à la réadaptation de la personne salariée et dont elle est raisonnablement en mesure d'accomplir les fonctions. L'employeur met fin à cette assignation sur présentation d'un certificat médical à cet effet du médecin traitant. L'employeur remet à la personne salariée avant le début de l'assignation une copie du formulaire décrivant les conditions d'assignation temporaire. De plus, il informe le syndicat au début de l'assignation qu'une personne salariée est assignée temporairement.

23.34 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est replacée selon l'une ou l'autre des procédures suivantes:

- la personne salariée est inscrite sur une équipe spéciale et est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut, si ses capacités résiduelles, selon l'avis de son médecin traitant, 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 le paragraphe 13.10, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

  La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste ainsi offert cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale;

- les parties locales peuvent également convenir d'aménager à l'intention de la personne salariée soit son poste d'origine, soit un poste vacant ou nouvellement créé de façon à lui permettre de n'accomplir que des tâches qui, de l'avis de son médecin traitant, ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

En aucun cas, la personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions du présent paragraphe ne reçoit un salaire inférieur à celui qu'elle recevait avant le début de son absence continue en raison de sa lésion.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de Retraite des Enseignants (RRE), du Régime de Retraite des Fonctionnaires (RRF) ou du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP) selon le cas.

Programme de retraite progressive

24.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, 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.

24.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

24.04 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 cinquante-deux (52) dernières semaines de service 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 au paragraphe 23.28, les jours de congés maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

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 l'alinéa 24.04 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.

24.05 À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la personne salariée sont soumis aux dispositions de l'article 1 de la convention collective.

24.06 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, 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 25

UNIFORMES

25.01 Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, le syndicat fait parvenir à l'employeur la liste des uniformes qu'il juge nécessaires. Dans les trente (30) jours subséquents, l'employeur, après consultation avec le syndicat, lui remet la liste des uniformes requis.

25.02 Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangements locaux.

25.03 L'employeur choisit les tissus, après consultation avec le syndicat.

25.04 Les uniformes complets ou incomplets requis en vertu du paragraphe 25.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

ARTICLE 26

REPAS, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

26.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 18.02, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce ou ces repas sont prévus à son horaire de travail.

La personne salariée qui en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe continue d'en bénéficier à moins que l'employeur ne 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 $

La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

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

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

26.02 L'employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.

26.03 L'employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.

26.04 L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées.

ARTICLE 27

PAIEMENT DES SALAIRES

27.01 Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit le nom de l'employeur, les nom et prénom de la personne salariée, 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, les indemnités, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées, le montant net du salaire. De plus, au moment du paiement du congé de la Fête Nationale, l'employeur indique à la personne salariée à temps partiel, sur le talon de chèque ou autrement, le montant versé pour le paiement dudit congé.

27.02 L'employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dus en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la personne salariée, y incluant ses bénéfices marginaux.

27.03 L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement.

27.04 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

27.05 Sur demande de la personne salariée, au bureau des ressources humaines, l'employeur lui communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même l'employeur avise la personne salariée le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.

27.06 La paie est distribuée par chèque et/ou par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement. Toute modification à ce régime doit faire l'objet d'une entente avec le syndicat.

27.07 Erreurs

Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00 $) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques en remettant à la personne salariée l'argent dû.

Aucune retenue ne peut être faite sur la paie de la personne salariée pour le bris ou perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

27.08 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 sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

1- l'employeur établit d'abord le montant sur lequel il ne peut récupérer:

a) 80,00 $ par semaine, dans le cas d'une personne salariée sans dépendant;

b) 120,00 $ par semaine, plus 20,00 $ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une personne salariée avec dépendant.

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 vingt pour cent (20 %) 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.

Remplacement à un poste supérieur

27.09 La personne salariée appelée temporairement par l'établissement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'elle l'occupe, si elle l'occupe pendant au moins un service régulier.

L'équivalent d'un service régulier de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

27.10 La personne salariée qui, durant une (1) semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel.

Personne salariée à temps partiel

27.11 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

27.12 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

27.13 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:

1- Congés fériés:

5,7 % applicable:

- sur le salaire et les primes [(1)], versé sur chaque paie;
- 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, versé sur chaque paie;

1,27 % applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue, et versé sur chaque paie pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.

2- 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 et les primes [(1)];
- 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 à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;

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

? sur le salaire à partir duquel est établie la prestation d'assurance-salaire et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

La rémunération prévue au présent sous-alinéa est versée en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

27.14 Caisse d'économie

Les parties conviennent d'encourager l'établissement d'une caisse d'économie.

À la demande de la personne salariée l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie.

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

27.15 Fondaction et Bâtirente

Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'employeur déduit le montant que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contribution à Fondaction, Bâtirente ou aux deux (2). Cette déduction peut être un montant ou un pourcentage sur chaque paie ou un montant unique annuel. Dans le cas où le système de paie le permet, l'employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source tel que le permet la règlementation fiscale.

Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution.

La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à l'employeur entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année.

27.16 L'employeur fait la remise mensuelle des contributions et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée. Une copie de cet état est transmise au syndicat.

27.17 Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le salaire d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

ARTICLE 28

PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 La personne salariée qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective.

28.02 La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention collective en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective, à condition, toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

28.03 Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention collective antérieure à 1966, à celle de 1966, à celle de 1969, à celle de 1972, à celle de 1976, à celle de 1980, au décret de 1983 tenant lieu de convention collective, et non prévus aux paragraphes 28.01 et 28.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

28.04 À l'exclusion de ceux prévus dans les arrangements locaux intervenus dans le cadre de l'application de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé aux conventions collectives de 1987, 1990 et 1995, et non prévus aux paragraphes 28.01 et 28.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

ARTICLE 29

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

29.01 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 civils, 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 civils 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 collective et de leur contenu;

3- il 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 collective;

5- l'employeur transmet au syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

29.02 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 30

PRIMES

30.01 Prime de soir et de nuit

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

1- **Personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures.**

Cette personne salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas:

A) Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité ou du taux suivant:

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 ($)
4,35	4,42	4,53	4,64	4,76

B) Prime de nuit

Sauf pour les personnes salariées visées à l'annexe E, la prime est la suivante:

- onze pour cent (11 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- douze pour cent (12 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- quatorze pour cent (14 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire. Le mode de

conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit:

- 11 % équivaut à 22,6 jours;
- 12 % équivaut à 24 jours;
- 14 % équivaut à 28 jours.

2- **Personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures.**

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire pour toute heure travaillée:

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

La prime est le montant le plus élevé de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité ou du taux suivant:

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 ($)**
0,62	0,63	0,65	0,67	0,69

B) Entre 0:00 heure et 07:00 heures:

La prime est la suivante:

- onze pour cent (11 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- douze pour cent (12 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

30.02 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

30.03 Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

30.04 Prime d'enseignement clinique (E.E.G., électrophysiologie médicale)

La personne salariée qui dispense, dans le cadre du programme de stages cliniques reliés à sa formation, l'enseignement et la formation clinique aux étudiants stagiaires reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire 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 ($)
1,21	1,23	1,26	1,29	1,32

pour chaque heure pendant laquelle il(elle) assume cette responsabilité.

Prime d'heures brisées

30.05 La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 18.02 pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 18.03, reçoit une prime d'heures brisées de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
2,89	2,93	3,00	3,08	3,16

par jour, en plus du salaire régulier.

Prime de soins intensifs

30.06 L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.

L’inhalothérapeute ou le technicien(ne) de la fonction respiratoire appelé(e) à travailler plus de la moitié de son service dans une unité de soins intensifs, soit pour traitements respiratoires et/ou surveillance de bénéficiaires sous respirateurs volumétriques ou autres, reçoit en plus de son salaire, une prime quotidienne 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

ARTICLE 31

RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

31.01 Le terme récupération scolaire réfère aux cours de formation scolaire, visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation du Québec.

31.02 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but d'inciter la commission scolaire, le cegep ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.

31.03 Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.

31.04 La durée des cours et la teneur des programmes sont fixés par le ministère de l'Éducation du Québec.

31.05 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliée aux titres d'emploi prévus à la présente convention collective.

31.06 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.

31.07 Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine et ce, pour la durée totale des études entreprises.

31.08 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement, tout comme si elle

n'était pas à l'emploi de l'établissement, à l'exception des dispositions prévues aux articles 10, 11 et 13 ainsi qu'au paragraphe 23.14 et au paragraphe 31.07 du présent article.

31.09 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours civils, la personne salariée doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.14 à 14.21 de la présente convention collective.

31.10 La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait au premier (1er) alinéa du paragraphe 31.07, la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 32

CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, OU DANS UNE UNIVERSITÉ

32.01 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit 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 est renouvelable pour une seconde année.

32.02 Ce congé est accordé selon les modalités suivantes:

1- **Ancienneté**

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine.

2- **Congé annuel**

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour le cegep ou la commission scolaire ou l'université.

3- **Congé-maladie**

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé en vertu du paragraphe 23.29 sont portés au crédit de la personne salariée et sont remboursés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.30. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 23.28 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.29 sont remboursés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévues à la présente convention collective.

4- **Régime de retraite**

La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

5- **Assurance-groupe**

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, 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.

6- **Expérience**

La personne salariée accumule de l'expérience aux fins de salaire pendant la durée de son congé sans solde.

32.03 Sauf pour ce qui apparaît au présent article, la personne salariée durant son congé sans solde n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à 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 10 et 11.

32.04 À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le cegep ou la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur.

Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, elle peut réclamer le poste occupé par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté chez l'employeur, à la condition toutefois d'avoir plus d'ancienneté que ladite personne salariée et en suivant les autres dispositions de la convention collective.

ARTICLE 33

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

33.01 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.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, 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.

33.02 Sur demande, l'employeur remet au syndicat une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relatif à la responsabilité civile des personnes salariées, à titre de préposées de l'établissement.

ARTICLE 34

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

34.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

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

Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit:

i) pour les premiers 8,000 km d'une année: 0,34 $/km
ii) pour tout kilométrage entre 8,001 et 18,000 km au cours d'une année: 0,245 $/km
iii) pour tout kilométrage entre 18,001 et 26,000 km au cours d'une année: 0,185 $/km
iv) pour tout kilométrage excédentaire de 26,000 km au cours d'une année: 0,17 $/km

Un montant de 0,085 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

34.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants:

1- l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
2- l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
3- l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

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

Dans les cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début et/ou en fin de journée, le kilométrage remboursé exclut la distance parcourue entre le domicile de la personne salariée et le domicile du premier et/ou du dernier bénéficiaire sauf si, cette distance est supérieure à la distance séparant le domicile de la personne salariée et le port d'attache auquel cas, le kilométrage excédentaire parcouru par la personne salariée lui est également remboursé.

34.03 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.

34.04 Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

34.05 Repas

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement dans un délai raisonnable:

déjeuner:	9,00 $
dîner:	12,35 $
souper:	18,60 $

34.06 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 et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 $.

34.07 Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 19,15 $.

34.08 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 34.05 et 34.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

34.09 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin peut, sur présentation d'une preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'employeur, 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 $ par 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.

34.10 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 34.01, 34.03, 34.05, 34.06, 34.07 et 34.09, 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 paragraphes 34.01, 34.03, 34.05, 34.06, 34.07 et 34.09.

34.11 La personne salariée qui bénéficie à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective d'un système plus avantageux, continue d'en bénéficier pour la durée de la convention collective, en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.

ARTICLE 35

ORDRES PROFESSIONNELS

La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans les cas où l'exercice de la profession est relié à l'appartenance audit ordre.

ARTICLE 36

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définition

36.01 Développement des ressources humaines

Aux fins de la présente convention collective, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux.

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues au paragraphe 15.14.

36.02 Mise à jour et perfectionnement

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont des activités qui ont pour but de permettre aux personnes salariées:

- de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;

- d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées;

- d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

Palier local

Dépenses de mise à jour et de perfectionnement

36.03 L'employeur consacre, du 1er juillet au 30 juin de chaque année, pour des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article, pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalent à 0,24 % de la

masse salariale [1] de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation.

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 $.

Si au cours d'une (1) année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

Dans les soixante (60) jours civils suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties doivent convenir de l'utilisation des sommes non engagées et prévues à la convention collective antérieure. À défaut d'entente, le désaccord est référé au palier national.

L'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent paragraphe.

36.04 Le montant déterminé au paragraphe 36.03 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales peuvent apprécier toute situation particulière.

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

Plan d'activités

36.05 L'employeur consulte le syndicat sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 36.03, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.

---

[1] La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

36.06 L’employeur soumet au syndicat le plan élaboré en vertu du paragraphe 36.05 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés, et ce, en vue de son approbation.

36.07 L’employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l’objet d’une approbation du syndicat ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 36.15, ont fait l’objet d’une entente ou d’une décision.

Éligibilité et sélection

36.08 Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.

36.09 L’employeur détermine avec le syndicat les critères de sélection pour le choix des personnes candidates.

Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements, ou appareils bénéficie d'une activité de développement des ressources humaines.

36.10 L’employeur fait connaître aux personnes salariées de l’unité de négociation, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants:

1- l'activité, les objectifs d'apprentissage correspondants, la durée ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer;

2- les conditions générales d'admissibilité, la catégorie de personnes salariées visée et le processus de sélection des personnes salariées;

3- les formules de demande de participation à ces activités.

36.11 L’employeur reçoit les demandes de participation des personnes salariées et procède à la sélection des personnes candidates.

36.12 L’employeur avise la personne candidate choisie de l'activité dont elle bénéficie ainsi que des modalités, conditions et bénéfices qui s’y rattachent.

36.13 L’employeur transmet au syndicat le nom de la ou des personnes salariées choisies et la liste de toutes les personnes candidates qui ont postulé, et ce, dans les cinq (5) jours de la sélection.

36.14 L'employeur transmet annuellement au syndicat le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.

Palier national

36.15 En cas de désaccord entre les parties locales, les parties nationales font l'analyse du plan de perfectionnement et de mise à jour prévu au présent article pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan, et ce, en vue de son approbation et dénouent toute impasse survenue entre les parties locales relativement au perfectionnement et à la mise à jour prévus au présent article, aux critères de sélection pour le choix des personnes candidates et au choix des personnes candidates. À défaut d'entente à ce palier, les parties nomment un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.

S'il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

De plus, les parties nationales se rencontrent au besoin afin de discuter de toute problématique concernant le développement des ressources humaines.

ARTICLE 37

TRANSPORT DES BÉNÉFICIAIRES

La personne salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1- elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire, ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention collective y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée;

2- une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur;

3- elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.09 (Temps supplémentaire);

4- l'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives, et ce, selon les normes énoncées à l'article 34 (Allocations de déplacement).

ARTICLE 38

SÉCURITÉ SANTÉ

L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et le syndicat y collabore.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

38.01 Le comité de relations de travail se réunit concernant toutes questions relatives à la sécurité santé.

Lors de ces rencontres, les parties ont notamment comme rôle de:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
- recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires, le contrôle des radiations, notamment en examinant le principe ALARA, etc.;
- recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement.

38.02 L'employeur remet au syndicat une copie du formulaire requis par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

38.03 Les personnes salariées déléguées par la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN) sont libérées de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'association sectorielle en santé et sécurité du travail (comités, assemblée générale, conseil d'administration).

La personne salariée bénéficie 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 de travail et les maladies professionnelles (incluant le Bureau d'évaluation médicale (BEM)) et ce, pour

une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

38.04 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigé par l'employeur.

De tels examens, immunisations et traitements exigés par l'employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau 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 (en tenant compte des secteurs d'activités établis au paragraphe 15.05).

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans le même secteur d'activités, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa banque de congés-maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la Santé et de la Sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

38.05 Toute personne salariée exposée aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois et dans les cas qui dépassent les normes de la commission internationale de radio-protection, elle subit en plus une analyse chromosomique.

Le résultat de ces analyses doit être transmis au directeur du service de santé du personnel et au chef radiologiste ainsi qu'à la personne salariée concernée lorsque des anomalies ont été décelées. Des statistiques annuelles dépersonnalisées sont transmises au syndicat.

Toute anomalie sanguine (ou chromosomique), décelée chez une personne salariée, sera investiguée sans délai par un hématologiste ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

38.06 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au service de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

38.07 Dans le but d'assurer la sécurité des bénéficiaires et des personnes salariées, l'employeur s'engage à se conformer aux normes émises par le ministère fédéral de la santé, division protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou à un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat sur demande les renseignements à cet effet.

38.08 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés-maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

38.09 L'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande, une copie du rapport fédéral d'exposition aux radiations sur sa dosimétrie personnelle.

38.10 La salariée enceinte exposée aux radiations peut quitter le travail à n'importe quel moment pendant sa grossesse.

38.11 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 immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 39

PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

De plus, lorsque la personne salariée utilise ses propres outils, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation des outils détruits ou détériorés dans l'exercice de ses fonctions.

Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 40

COMITÉ DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS

40.01 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un emploi non prévu dans la présente nomenclature des emplois est créé, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire via le comité de négociation des emplois non prévus.

40.02 Ce comité est composé de quatorze (14) membres, dont sept (7) représentants de la CSN, du SCFP et du SQEES (local 298) et de sept (7) représentants de la partie patronale dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit à l'autre partie en indiquant l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

Chaque partie se nomme un secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire du secrétaire.

40.03 S'il n'y a pas eu d'entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la première (1ère) réunion au cours de laquelle la demande de création d'un emploi a été négociée, l'une ou l'autre des parties au comité de négociation peut demander que la demande soit entendue en arbitrage en se soumettant aux dispositions prévues par la procédure régulière.

Si l'une ou l'autre des parties ne s'est pas présentée à une rencontre de négociation après avoir dûment été avisée par écrit selon les modalités prévues au paragraphe 40.02, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours débute à compter de la réception de l'avis.

La demande d'arbitrage doit être envoyée par écrit à l'autre partie du comité en précisant les points sur lesquels il y a mésentente ou défaut d'entente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au syndicat et à l'établissement visés.

40.04 Les deux (2) parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci est nommé de la manière prévue à la présente convention collective.

40.05 Le mandat de l'arbitre est limité à établir, s'il y a lieu, le titre, le libellé et l'échelle de salaire de l'emploi.

40.06 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.

40.07 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 40.01 à 40.06 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.

ARTICLE 41

RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE

41.01 La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et la personne salariée embauchée entre le 1er juillet 1998 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu des tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée à cette date, dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure et formation postscolaire).

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Expérience antérieure et formation postscolaire) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

Application des échelles de salaire

41.02 Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.

Avancement dans les échelles de salaire

41.03 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225ième d'année de service. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année de service.

De plus, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable. Elle peut demander à l'employeur, une (1) fois par année civile, une attestation d'expérience.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service 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.

41.04 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 (1) fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, une (1) année de service aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire lorsque l'accumulation de ces jours équivaut à au moins deux cent vingt-cinq (225) jours de travail. Chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année de service. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année de service.

Toutefois, en aucun cas, l'application du présent paragraphe ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel de bénéficier de plus d'un (1) avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Classification et reclassification

41.05 Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur:

a) précise par écrit le titre d'emploi de chaque personne salariée;
b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, la personne salariée au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est classé(e) dans l'échelle de salaire selon les modalités établies au paragraphe 17.01.

41.06 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

41.07 Majoration des taux et échelles de salaire

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

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 1998 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %. Les taux

(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.

et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999 sont ceux apparaissant à la convention collective.

Pour les personnes salariées suivantes, l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 1999 est majorée le 1er avril 1999 telle qu'elle apparaît à la convention collective:

2248	Assistante-chef inhalothérapeute (titre réservé)
	Assistant-chef inhalothérapeute (titre réservé)
	Assistante-chef technicienne de la fonction respiratoire
	Assistant-chef technicien de la fonction respiratoire
2219	Assistante-chef technologue en radiologie
	Assistant-chef technologue en radiologie
2235	Assistante-chef technologiste médicale (titre réservé)
	Assistant-chef technologiste médical (titre réservé)
	Assistante-chef technicienne de laboratoire
	Assistant-chef technicien de laboratoire
2227	Coordonnatrice technique (laboratoire)
	Coordonnateur technique (laboratoire)
2213	Coordonnatrice technique (radiologie)
	Coordonnateur technique (radiologie
2244	Inhalothérapeute (titre réservé)
	Technicienne de la fonction respiratoire
	Technicien de la fonction respiratoire
2215	Institutrice clinique (radiologie et laboratoire)
	Instituteur clinique (radiologie et laboratoire)
2208	Technologue en médecine nucléaire
2205	Technologue en radiodiagnostic
2207	Technologue en radio-oncologie
2212	Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radiologie
2223	Technologiste médicale (titre réservé)
	Technologiste médical (titre réservé)
	Technicienne de laboratoire médical diplômée
	Technicien de laboratoire médical diplômé
2261	Hygiéniste dentaire (titre réservé)
	Technicienne en hygiène dentaire
	Technicien en hygiène dentaire
2267	Technicienne en circulation extra-corporelle
	Technicien en circulation extra-corporelle
2271	Cytotechnologiste
2272	Technicienne en hémodynamique
	Technicien en hémodynamique
2270	Technicienne en physiologie cardiorespiratoire
	Technicien en physiologie cardiorespiratoire

Ces personnes salariées sont intégrées, au 1er avril 1999, dans leur échelle de salaire à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait au 31 mars 1999.

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000 sont ceux apparaissant à la convention collective.

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

2248	Assistante-chef inhalothérapeute (titre réservé)
	Assistant-chef inhalothérapeute (titre réservé)
	Assistante-chef technicienne de la fonction respiratoire
	Assistant-chef technicien de la fonction respiratoire
2219	Assistante-chef technologue en radiologie
	Assistant-chef technologue en radiologie
2235	Assistante-chef technologiste médicale (titre réservé)
	Assistant-chef technologiste médical (titre réservé)
	Assistante-chef technicienne de laboratoire
	Assistant-chef technicien de laboratoire
2227	Coordonnatrice technique (laboratoire)
	Coordonnateur technique (laboratoire)
2213	Coordonnatrice technique (radiologie)
	Coordonnateur technique (radiologie)

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001 sont ceux apparaissant à la convention collective.

D) **Période commençant le 1er janvier 2002**

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période commençant le 1er janvier 2002 sont ceux apparaissant à la convention collective.

E) **Période commençant le 1er avril 2003**

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 mars 2003 est majoré [(1)], avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

[(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.

F) **Forfaitaire [1] pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003**

1- Pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003, la personne salariée autre que celle visée au sous-alinéa 2 reçoit, à chaque période de paie, un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des primes et bénéfices en vigueur à cette même date et ce, pour les heures rémunérées [2] et les types de 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 l'alinéa E) du paragraphe 41.08 (majoration 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 et du montant des primes et bénéfices qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées[2] entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas aux autres primes énumérées après l'alinéa E) du paragraphe 41.08 (majoration des primes). Ce montant forfaitaire est versé en un seul versement.

3- Dans le cas d'une personne salariée visée par le sous-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, le sous-alinéa 1 s'applique à la condition d'avoir renoncé au forfaitaire prévu au sous-alinéa 2 et ce, à l'intérieur du délai qui y est prévu.

4- Le forfaitaire prévu au présent alinéa cesse d'avoir effet le 1er juillet 2003 et ce, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

41.08 Majoration des primes

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

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

---

(1) Aux fins d'application des présentes dispositions, seule la portion du forfaitaire applicable au taux de salaire est cotisable au régime de retraite de la personne salariée.

(2) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des indemnités de mise à pied, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CSST et/ou par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu. Dans le cas où la personne salariée est rémunérée en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

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

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

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

D) **Période commençant le 1er janvier 2002**

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

E) **Période commençant le 1er avril 2003**

Les primes en vigueur le 31 mars 2003 sont majorées, 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 suivantes ne sont pas majorées:

- la prime d'ancienneté;

- le supplément de 5,00 $ payable au ou à la technologue en médecine nucléaire (radio-isotopes) en poste le 5 décembre 1969;

- la compensation monétaire pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire par les techniciens ou techniciennes en poste le 5 décembre 1969.

41.09 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 42

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

Les titres d'emploi, les libellés et les échelles de salaire apparaissent au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des syndicats affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN): Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) et Fédération des professionnèles - CSN (FP-CSN)". Les titres d'emploi des groupes (02) Techniciennes et Techniciens ainsi que le titre d'emploi 3224 - technicien(ne) classe B du groupe (03) Para-techniques et soins infirmiers font partie intégrante de la convention collective.

Les libellés constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

L'employeur paie à la personne salariée le salaire prévu pour son titre d'emploi à la "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des syndicats affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN): Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) et Fédération des professionnèles - CSN (FP-CSN)".

Lorsque pour un titre d'emploi il est prévu plus d'un (1) nombre d'heures hebdomadaires de travail, le nombre applicable est celui qui était prévu pour le titre d'emploi ou pour le poste à la convention collective 1995-1998 à moins que les parties locales n'en conviennent autrement. Dans le cas où une telle entente est conclue, elle doit prévoir l'application de l'un des nombres d'heures hebdomadaires apparaissant à la présente convention collective pour le titre d'emploi.

ARTICLE 43

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

43.01 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.

43.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, j, k et l du paragraphe 43.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

43.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 43.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 43.06 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 10 et 11.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 43.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 43.06 pour des avantages sociaux.

43.04 Conditions d'obtention

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

a) être détentrice d'un poste;

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

c) faire une demande écrite en précisant:

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

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

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

43.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.14 à 14.21.

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

43.06 Modalités d'application

a) **Salaire**

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

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

Les autres 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 43.06 a).

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 à l'alinéa a) du paragraphe 43.06.

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.

Pour les vacances autres que celles réputées prises en vertu du sous-alinéa précédent, la personne salariée exprime son choix de vacances conformément aux dispositions prévues au paragraphe 21.06.

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 à l'alinéa a) du paragraphe 43.06.

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 quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 43.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

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 quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 43.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17.

  Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle 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 du paragraphe 23.17, 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 du paragraphe 23.17. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée 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

quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 43.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. 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 à l'alinéa 5 du paragraphe 12.11, 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) sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

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

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

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

g) **Congé ou absence sans solde**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la personne salariée reçoit, pour le temps travaillé, le salaire 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 au paragraphe 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) s'appliquent.

h) **Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 43.06.

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

i) **Congés mobiles**

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

Pendant la durée du régime, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 43.06.

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

j) **Congé de maternité**

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime 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.

k) **Retrait préventif**

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

l) **Perfectionnement**

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

m) **Mise à pied**

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa n) 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 au paragraphe 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été replacée par le S.P.S.S.S. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise du congé.

n) **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.**

1- 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.

2- 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).

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

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus 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 Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (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.

o) **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.

p) **Renvoi**

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

q) **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'à la dernière année du régime.

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.

La rémunération prévue aux paragraphes 27.13, 23.32 et 5.05 de l'annexe A est calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 43.06.

r) **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 (1) des deux (2) choix suivants:

1- elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n);

2- 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.

s) **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 du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 43.06. 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.

t) **Mutations volontaires**

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours civils de sa nomination.

ARTICLE 44

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

44.01 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 postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

44.02 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.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 44.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

44.03 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

44.04 Dans le cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, le comité de relations de travail (CRT) se réunit 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 le cas des autres changements technologiques, l'employeur convoque le CRT en vue d'en réaliser l'implantation et d'en évaluer les impacts prévisibles sur l'organisation du travail.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant des activités de développement des ressources humaines pour les personnes salariées, l'employeur convoque le CRT pour lui indiquer les modalités des activités de développement des ressources humaines prévues au paragraphe 36.09.

Recyclage

44.05 La personne salariée visée par le paragraphe 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues au paragraphe 15.14.

ARTICLE 45

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

Énoncé de principe

45.01 Compte tenu de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux, de la nécessité pour les organisations de s'adapter rapidement aux changements et de revoir les façons de faire en vue d'améliorer la qualité et l'efficience des services ainsi que la qualité de vie au travail des personnes salariées, les parties nationales reconnaissent l'importance de mettre en place au niveau local un mécanisme privilégié de communication et de coopération, un lieu d'échange, de consultation et de recherche de solutions.

Dans sa démarche, le comité de relations de travail doit être préoccupé par la protection des emplois, la qualité de vie, les ressources financières ainsi que la qualité des soins et services.

Paramètres de formation du ou des comités de relations de travail (CRT)

45.02 Dans les soixante (60) jours civils de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur et le ou les syndicats régis par la présente convention collective forment, selon le cas, un ou plusieurs CRT.

A) Un seul CRT est formé dans l'une ou l'autre des situations suivantes:

- une (1) seule unité de négociation existe chez l'employeur;
- plusieurs unités de négociation existent chez l'employeur et décident de toutes se regrouper;
- une (1) unité de négociation représentant cinquante (50) personnes salariées ou plus existe chez l'employeur et une ou plusieurs autres existent mais comptent moins de cinquante (50) personnes salariées si elles sont regroupées. Dans ce cas, chaque unité de négociation de moins de cinquante (50) personnes salariées peut joindre le CRT existant.

B) Plusieurs CRT sont formés dans l'une ou l'autre des situations suivantes:

- plus d'une (1) unité de négociation représentant chacune cinquante (50) personnes salariées ou plus existent chez l'employeur et décident de ne pas toutes se regrouper;

? au moins une (1) unité de négociation représentant cinquante (50) personnes salariées ou plus existe chez l'employeur et d'autres unités de négociation totalisant plus de cinquante (50) personnes salariées une fois regroupées existent aussi et peuvent former un (1) CRT distinct.

Dans le cas où un (1) CRT distinct est formé, chaque unité de négociation de moins de cinquante (50) personnes salariées qui ne fait pas partie de ce CRT peut joindre ou non un autre CRT.

Dans le cas où il n'y a pas de CRT distinct formé, chaque unité de négociation de moins de cinquante (50) personnes salariées peut joindre ou non un CRT.

Malgré l'alinéa B), un (1) seul CRT est formé dans le cas où il n'y a pas de CRT distinct formé et qu'il n'existe qu'une (1) seule unité de négociation de plus de cinquante (50) personnes salariées parmi toutes les unités de négociation.

Composition

45.03 Le CRT est composé d'au plus trois (3) personnes désignées par l'employeur et au plus trois (3) personnes désignées par le syndicat. Cependant, si le comité comprend plus d'une (1) unité de négociation, il doit être représenté par au moins une personne désignée de chaque unité de négociation.

L'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources ou une firme extérieure après consentement des deux (2) parties.

Fonctionnement

45.04 Le CRT favorise un mode de travail par consensus et définit ses règles de fonctionnement. Il peut former au besoin un sous-comité notamment sur l'organisation du travail.

45.05 Afin de réaliser leur mandat, les membres du CRT doivent avoir accès à de la formation dont les parties locales conviendront et à toute l'information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche de solutions.

45.06 Les personnes représentant le syndicat sont libérées selon les dispositions prévues au paragraphe 9.13 de la convention collective.

45.07 Les rencontres du CRT, les travaux requis et la formation dont les parties locales auront convenu se tiennent durant les heures de travail.

Mandat

45.08 Le mandat du CRT est le suivant:

- établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les personnes salariées et, d'autre part, l'administration d'un service et de l'établissement;

- promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'administration;

- répertorier et analyser les problèmes reliés au milieu de travail notamment:

  - les moyens d'améliorer la qualité et l'efficience des services aux usagers;
  - la charge de travail ;
  - l'organisation du travail ;
  - la satisfaction et la valorisation au travail ;
  - les questions de nature professionnelle ;
  - le travail d'équipe ;
  - la santé et la sécurité au travail ;
  - l'ergonomie du travail ;
  - les changements technologiques ;
  - les programmes d'orientation.

- poser un diagnostic sur les problèmes rencontrés ;

- convenir des solutions à être appliquées localement ;

- négocier les arrangements locaux ;

- étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche.

Modalités applicables aux unités de négociation de moins de cinquante (50) personnes salariées qui ne font pas partie d'un CRT

Fardeau de tâche

45.09 Le CRT prévu à la section H de l'article 1 est remplacé par un comité des tâches formé dans les soixante (60) jours civils de l'entrée en vigueur de la convention collective et composé d'au plus trois (3) personnes désignées par l'employeur et au plus trois (3) personnes désignées par le syndicat.

Le comité des tâches a pour fonction d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche et est régi par les dispositions prévues à la section H de l'article 1 de la présente convention collective.

Arrangements locaux

45.10 L’employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat, aux fins d’assister à toutes les séances de négociation locale.

Sécurité santé

45.11 Le premier alinéa du paragraphe 38.01 est remplacé par ce qui suit:

L'employeur rencontre les représentants du syndicat sur toutes questions relatives à la sécurité santé. Les modalités de représentation et de fonctionnement des parties lors de ces rencontres sont convenues au niveau local.

Changements technologiques

45.12 Le paragraphe 44.04 est remplacé par ce qui suit:

Dans le cas de changements technologiques ayant pour effet d’abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours civils 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 des activités de développement des ressources humaines pour les personnes salariées, l’employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités des activités de développement des ressources humaines prévues au paragraphe 36.09.

ARTICLE 46

MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

46.01 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 national permanent de négociation.

46.02 Ce comité se compose de trois (3) représentants du sous-comité patronal de négociation (SCPN) dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) d'une part, et de trois (3) représentants de la Fédération de la santé et des services sociaux-CSN (FSSS-CSN) d'autre part.

46.03 L'une ou l'autre des parties communique par écrit à l'autre un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité aux fins de négociation ainsi que le nom de ses représentants.

Dans les vingt (20) jours de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer.

46.04 Les personnes salariées représentantes de la FSSS-CSN sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.

46.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés.

46.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau du Commissaire général du Travail.

46.07 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 problèmes. Lorsque 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.

46.08 Les parties conviennent d'appliquer au niveau sectoriel les dispositions du présent article lorsque la FSSS-CSN convoque au moins deux (2) SCPN ou lorsque au moins deux (2) SCPN convoquent la FSSS-CSN sous réserve des dispositions suivantes:

a) le comité national permanent de négociation se compose d'un maximum de quatre (4) représentants des SCPN concernés dont un (1) représentant du MSSS et un (1) représentant du Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux d'une part, et d'un maximum de quatre (4) représentants de la FSSS-CSN d'autre part;

b) dans le cas où les parties conviennent d'une entente, cette entente lie la FSSS-CSN et les SCPN signataires.

ARTICLE 47

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

47.01 Sous réserve des paragraphes 47.03, 47.04, 47.05 et 47.06, 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.

47.02 Sous réserve des paragraphes 47.03, 47.04, 47.05 et 47.06, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

47.03 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1er janvier 1999:

1- temps supplémentaire;

2- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la 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, les dispositions prévues pour la personne salariée qui occupe plus d'un poste et les dispositions relatives aux personnes salariées hors-taux ou hors-échelle;

3- supplément de salaire de l'instituteur(trice) clinique;

4- supplément de salaire du(de la) technologue spécialisé(e) en radiologie;

5- supplément de salaire de l'assistant(e)-chef technicien(ne) en électrophysiologie médicale;

6- prime de soir;

7- prime de nuit payée en pourcentage;

8- prime d'heures brisées;

9- prime de psychiatrie;

10- prime d'enseignement clinique (E.E.G. Électrophysiologie médicale) prévue au paragraphe 30.04;

11- prime de fin de semaine;

12- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention;

13- indemnité additionnelle pour le transport de nourriture prévue au paragraphe 7.02 de l'annexe C.

47.04 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1er janvier 1999 et cessent de s'appliquer au 31 mars 2000:

1- Supplément de salaire du(de la) coordonnateur(trice) technique (radiologie et laboratoire)

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	**Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($)**
42,89	43,96

2- Supplément de salaire de l'assistant(e)-chef technologiste médical(e) (TR) et de l'assistant(e)-chef technicien(ne) de laboratoire
Supplément de salaire de l'assistant(e)-chef technologue en radiologie
Supplément de salaire de l'assistant(e)-chef inhalothérapeute (TR) et de l'assistant(e)-chef technicien(ne) de la fonction respiratoire

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	**Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($)**
51,44	52,73

47.05 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 au paragraphe 30.01, sous-alinéa 1-B)b) de la convention collective 1995-98.

Taux au 1999-01-01 ($)	**Taux au 2000-01-01 ($)**
5,99	6,14

b) pour la personne salariée visée au paragraphe 30.01, sous-alinéa 2-B) b) de la convention collective 1995-98.

Taux au 1999-01-01 ($)	**Taux au 2000-01-01 ($)**
0,82	0,84

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 du paragraphe 47.03 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels et les congé fériés ainsi que celui tenant lieu du congé mobile en psychiatrie selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective 1995-98. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

47.06 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 au paragraphe 30.01;

2- taux de pourcentage de la rémunération des personnes salariées à temps partiel prévue aux paragraphes 23.32, 27.13 et au paragraphe 5.05 de l'annexe A;

3- prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.09;

47.07 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.

47.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 47.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 47.03, 47.04, 47.05 et 47.06 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.

47.09 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 au paragraphe 47.10. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

47.10 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.

47.11 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 du présent paragraphe les conditions prévues à la convention collective 1995-1998 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

47.12 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

47.13 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01; elles ne comportent pas reconnaissance du syndicat au-delà de celles stipulées au paragraphe 5.01.

47.14 Malgré les dispositions du paragraphe 11.21 de la convention collective, les réclamations en vertu des paragraphes 47.03, 47.04 et 47.05 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu du paragraphe 47.06 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.

47.15 La présente convention collective est réputée avoir été signée le 1er mai 2000 et demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé ce 3 mai 2000.

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX - CSN

Louis Roy

Louise Magny

Pierre Lamy

Johanne Gravel

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

LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES CENTRES HOSPITALIERS PUBLICS

Denise Turenne

Gilles Gauthier

Daniel Adam

LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Pauline Marois