# CONVENTION COLLECTIVE

**intervenue entre**

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

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

**et**

**LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (C.E.Q.)**

**L'UNION QUÉBÉCOISE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS (U.Q.I.I.)**

**Mise à jour: 17 mars 2004**
**Envoi: 3**

**6 juillet 2000**
**30 juin 2003**

# TABLE DES MATIÈRES


**Page**

## PARTIE I ARTICLES

| | | | |
|---|---|---|---|
| 1 | Définitions | | I.1.1 |
| 2 | Buts de la convention | | I.2.1 |
| 3 | Accréditation et champ d'application | | I.3.1 |
| 4 | Reconnaissance | | I.4.1 |
| 5 | Régime syndical | | I.5.1 |
| 6 | Retenues syndicales | | I.6.1 |
| 7 | Liberté d'action syndicale | | I.7.1 |
| 8 | Affichage d'avis et fourniture d'un local | | I.8.1 |
| 9 | Documentation et informations | | I.9.1 |
| 10 | Embauchage | | I.10.1 |
| | Section I | Dossier personnel | I.10.1 |
| | Section II | Statuts | I.10.2 |
| | Section III | Période de probation | I.10.2 |
| 11 | Ancienneté | | I.11.1 |
| 12 | Mutations | | I.12.1 |
| | Section I | À l'intérieur de l'unité de négociation | I.12.1 |
| | Section II | À l'extérieur de l'unité de négociation | I.12.6 |
| | Section III | Remplacement d'une ou un cadre | I.12.7 |
| | Section IV | Divers | I.12.8 |
| 13 | Assignations | | I.13.1 |
| | Section I | Postes temporairement dépourvus de leur titulaire | I.13.1 |
| | Section II | Ordre d'assignation | I.13.2 |
| | Section III | Équipe de remplacement | I.13.2 |

# TABLE DES MATIÈRES


| | | | Page |
|---|---|---|---|
| | Section IV | Équipe volante | I.13.3 |
| | Section V | Liste de disponibilité | I.13.3 |
| | Section VI | Modalités diverses | I.13.6 |
| | Section VII | Déplacement | I.13.7 |
| 14 | Surplus de personnel | | I.14.1 |
| | Section I | Mesures spéciales | I.14.1 |
| | Section II | Procédure de supplantation et/ou mise à pied | I.14.9 |
| 15 | Sécurité d'emploi | | I.15.1 |
| 16 | Frais de déménagement | | I.16.1 |
| 17 | Congés spéciaux | | I.17.1 |
| 18 | Régime de congé à traitement différé | | I.18.1 |
| 19 | Congés sans solde | | I.19.1 |
| | Section I | Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université | I.19.1 |
| | Section II | Congé sans solde pour études | I.19.1 |
| | Section III | Congé sans solde pour fonction civique | I.19.2 |
| | Section IV | Congé sans solde pour motifs personnels | I.19.2 |
| | Section V | Congé familial | I.19.3 |
| | Section VI | Congé sans solde pour oeuvrer dans un établissement nordique | I.19.3 |
| | Section VII | Modalités relatives aux congés sans solde | I.19.4 |
| | Section VIII | Congé partiel sans solde | I.19.6 |
| 20 | Droits parentaux | | I.20.1 |
| | Section I | Dispositions générales | I.20.1 |
| | Section II | Congé de maternité | I.20.1 |
| | Section III | Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement | I.20.7 |
| | Section IV | Autres congés parentaux | I.20.9 |
| 21 | Régimes d'assurances | | I.21.1 |

# TABLE DES MATIÈRES


| | | | Page |
|---|---|---|---|
| | Section I | Dispositions générales | I.21.1 |
| | Section II | Régime de base d'assurance-vie | I.21.5 |
| | Section III | Régime de base d'assurance-maladie | I.21.5 |
| | Section IV | Assurance-salaire | I.21.7 |
| | Section V | Modalités de retour au travail de la salariée ou du salarié ayant subi une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles | I.21.13 |
| 22 | Régime de retraite | | I.22.1 |
| | Section I | Régimes de retraite | I.22.1 |
| | Section II | Programme de retraite progressive | I.22.1 |
| 23 | Assurance-responsabilité et responsabilité professionnelle | | I.23.1 |
| 24 | Perte ou destruction de biens personnels | | I.24.1 |
| 25 | Expérience antérieure | | I.25.1 |
| 26 | Formation postscolaire | | I.26.1 |
| 27 | Classification dans les échelles de salaire | | I.27.1 |
| | Section I | Détermination de la classification dans les échelles | I.27.1 |
| | Section II | Avancement dans les échelles de salaire | I.27.1 |
| 28 | Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire | | I.28.1 |
| 29 | Primes | | I.29.1 |
| 30 | Taux horaires pour les titres d'emploi prévus à la convention collective | | I.30.1 |
| 31 | Modalités relatives au versement des salaires | | I.31.1 |
| 32 | Développement des ressources humaines | | I.32.1 |
| 33 | Heures et semaine de travail | | I.33.1 |

# TABLE DES MATIÈRES


| | | | Page |
|---|---|---|---|
| | Section I | Nombre d'heures de travail hebdomadaire et quotidien | I.33.1 |
| | Section II | Repas et période de repos | I.33.1 |
| | Section III | Congé hebdomadaire et horaire de travail | I.33.1 |
| | Section IV | Roulement des quarts | I.33.3 |
| 34 | Temps supplémentaire | | I.34.1 |
| 35 | Service de garde | | I.35.1 |
| 36 | Congé annuel | | I.36.1 |
| 37 | Congés fériés | | I.37.1 |
| 38 | Salariée ou salarié accompagnant une ou un bénéficiaire | | I.38.1 |
| 39 | Repas, uniformes, vestiaire et salle d'habillage | | I.39.1 |
| 40 | Allocations de déplacement et assurance affaires | | I.40.1 |
| 41 | Droits des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste | | I.41.1 |
| 42 | Mesures disciplinaires et administratives | | I.42.1 |
| 43 | Discrimination et harcèlement sexuel | | I.43.1 |
| 44 | Accès au statut d'infirmière ou infirmier | | I.44.1 |
| 45 | Ordre professionnel | | I.45.1 |
| 46 | Santé et sécurité | | I.46.1 |
| 47 | Comité de relations de travail, comité national de relations de travail et surcharge de travail | | I.47.1 |
| | Section I | Comité de relations de travail | I.47.1 |
| | Section II | Comité national de relations de travail | I.47.2 |
| | Section III | Surcharge de travail | I.47.2 |
| 48 | Changements technologiques | | I.48.1 |

# TABLE DES MATIÈRES


| | | Page |
|---|---|---|
| 49 | Privilèges acquis | I.49.1 |
| 50 | Règlement des griefs | I.50.1 |
| 51 | Arbitrage | I.51.1 |
| | Section I Procédure régulière | I.51.1 |
| | Section II Procédure sommaire | I.51.4 |
| | Section III Greffe | I.51.5 |
| 52 | Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective | I.52.1 |
| 53 | Durée et rétroactivité | I.53.1 |


## PARTIE II ANNEXES


| | | |
|---|---|---|
| 1 | Conditions particulières à l'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier | II.1.1 |
| 2 | Disparités régionales | II.2.1 |
| 3 | Particulière aux salariées ou salariés travaillant dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée avec une vocation de centre local de services communautaires (CLSC) | II.3.1 |
| 4 | Horaire comprimé | II.4.1 |
| 5 | Certificats d'accréditation et liste | II.5.1 |
| 6 | Conditions particulières applicables lors d'une 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.6.1 |

# TABLE DES MATIÈRES


**Page**

## PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

| | | |
|---|---|---|
| No 1 | Relative aux services régionaux de main-d'oeuvre et aux comités paritaires sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi | III.1.1 |
| No 2 | Concernant les projets de transformation ou de réorganisation | III.2.1 |
| No 3 | Concernant le régime de sécurité d'emploi | III.3.1 |
| No 4 | Concernant la conversion des heures | III.4.1 |
| No 5 | Relative à l'accessibilité aux postes et à la reconnaissance de la formation postscolaire | III.5.1 |
| No 6 | Relative à l'horaire de 4 jours | III.6.1 |
| No 7 | Relative aux responsabilités familiales | III.7.1 |
| No 8 | Concernant les frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel | III.8.1 |
| No 9 | Relative à l'indemnité additionnelle spéciale pour les frais de transport de nourriture | III.9.1 |
| No 10 | Concernant la procédure de médiation arbitrale | III.10.1 |
| No 11 | Relative à l'aménagement du temps de travail | III.11.1 |
| No 12 | Concernant la mise en vigueur de certaines clauses | III.12.1 |
| No 13 | Relative à l'abolition du comité paritaire des assurances | III.13.1 |
| No 14 | Sur la relativité et l'équité salariale | III.14.1 |
| No 15 | Sur l'évaluation des emplois | III.15.1 |
| | Annexe à la lettre d'entente No 15 relative aux professionnelles et professionnels | III.15.2 |
| No 16 | Concernant la poursuite des travaux sur l'équité salariale | III.16.1 |

# TABLE DES MATIÈRES


**Page**

## PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

Relative aux régimes de retraite IV.1.1

Sur l'engagement concernant des dépôts additionnels au fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) IV.2.1

## PARTIE V APPENDICES

Appendice No 1 relatif à l'article 20 V.1.1

Appendice No 2 relatif à l'article 20 V.2.1

# PARTIE I

## ARTICLES

# ARTICLE 1

## DÉFINITIONS

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

### 1.01 Affectation

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

### 1.02 Assignation

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

### 1.03 Centre d'activités

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

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des paramètres relatifs à la détermination des centres d'activités.

Le centre d'activités peut être une unité de soins infirmiers ou une unité de bénéficiaires chroniques ou une unité de réadaptation ou un programme, etc.

### 1.04 Conjointe ou conjoint

On entend par conjoints les personnes:

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

### 1.05 Enfant à charge

Une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et qui satisfaisait à l’une des conditions suivantes:

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

- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

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

**1.06 Jour**

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

**1.07 Mutation**

La mutation est un changement d'affectation.

**1.08 Période comptable**

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

**1.09 Poste à temps complet**

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

**1.10 Poste à temps partiel**

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

**1.11 Poste composé**

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

## 1.12 Poste simple

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

## 1.13 Promotion

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

## 1.14 Règle d'interprétation

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

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

## 1.15 Rétrogradation

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

## 1.16 Salaire

La rémunération à laquelle une salariée ou un salarié a droit selon son échelon dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît à la présente convention et à ses annexes.

## 1.17 Salaire régulier

Le salaire auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire).

## 1.18 Salariée ou salarié

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

Ce terme comprend également la représentante ou le représentant syndical libéré prévu à l'article 7 (Liberté d'action syndicale) de la présente convention collective.

Une salariée ou un salarié détient l'un des statuts définis aux clauses 1.19, 1.20 et 1.21.

**1.19 Salariée ou salarié à temps complet**

Salariée ou salarié qui détient un poste à temps complet.

**1.20 Salariée ou salarié à temps partiel**

Salariée ou salarié qui détient un poste à temps partiel.

**1.21 Salariée ou salarié non détenteur de poste**

Salariée ou salarié dont les fonctions consistent à combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, à exécuter des travaux à durée limitée et à satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, à l'exception des salariées ou salariés de l'équipe volante et de l'équipe de remplacement.

**1.22 Transfert**

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

**1.23 Disposition spéciale**

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

# ARTICLE 2

## BUTS DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but:

a) d'établir les conditions de travail des salariées et salariés régis par la présente convention;

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

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

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

# ARTICLE 3

## ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

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

# ARTICLE 4

## RECONNAISSANCE

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

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

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

**4.04 Agente ou agent de sécurité**

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

**4.05 Comité conjoint**

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

# ARTICLE 5

## RÉGIME SYNDICAL

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

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

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

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

a) la salariée ou le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

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

Cependant, si la salariée ou le salarié demeure à l'emploi, elle ou il reste soumis aux dispositions concernant les retenues syndicales.

# ARTICLE 6

## RETENUES SYNDICALES

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

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

a) le nom des salariées ou salariés cotisés;
b) le numéro d'assurance sociale;
c) l'adresse de la salariée ou du salarié;
d) le titre d'emploi et statut;
e) le centre d'activités;
f) la période comptable en cause;
g) le salaire régulier versé;
h) les montants ainsi retenus;
i) la somme des montants mentionnés en h).

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

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

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

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

**6.04** Lorsqu'une requête est déposée conformément au Code du travail afin de déterminer si une personne est une salariée ou un salarié couvert par le certificat d'accréditation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent à partir du début de la

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

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

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

# ARTICLE 7

## LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

### ACTIVITÉS SYNDICALES À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

**7.01 Procédure de libération**

Les représentantes ou représentants locaux et les officières ou officiers du Syndicat peuvent être libérés de leur travail, selon ce qui est prévu à la clause 7.02, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit à la représentante ou au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personne(s) pour qui la libération est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

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

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

**7.02 Nombre maximum de libérations**

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

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

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

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

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de salariées ou salariés visés, les représentantes ou représentants locaux et les

officières ou officiers du Syndicat sont libérés avec solde, en autant que cela ne porte pas préjudice au bon fonctionnement du ou des centres d'activités.

Dans un tel cas, l'Employeur continue à verser le salaire régulier et les bénéfices marginaux et ce, en autant que le Syndicat lui rembourse le salaire régulier, les bénéfices marginaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux.

**7.03** La vice-présidente ou le vice-président, la ou le secrétaire, la trésorière ou le trésorier et chaque administratrice ou administrateur désigné par chacun des syndicats apparaissant à l'annexe 5 peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'établissement, être libérés, sans perte de salaire régulier, pour un nombre de jours n'excédant pas par année, douze (12) jours pour la vice-présidente ou le vice-président, dix (10) jours pour la ou le secrétaire, neuf (9) jours pour la trésorière ou le trésorier et cinq (5) jours pour chacune des cinq (5) administratrices ou chacun des cinq (5) administrateurs.

Le nombre de jours de libération ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut. La vice-présidente ou le vice-président, la ou le secrétaire, la trésorière ou le trésorier et les administratrices ou administrateurs doivent alors donner leur avis de dix (10) jours à l'Employeur après s'être assurés avec lui de la continuité des activités du centre d'activités en son absence.

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

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

Le nombre total de jours de libération prévu ci-haut pour chacune des fonctions ne doit pas empêcher l'utilisation des dispositions de la clause 7.02.

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

Aux fins d'activités syndicales exceptionnelles et advenant le cas où les jours d'absence prévus à 7.02 du présent article ont été utilisés, la représentante ou le représentant local du Syndicat pourra échanger ses repos hebdomadaires avec ceux d'une salariée ou un salarié du même centre d'activités, le tout en conformité avec la clause 7.01 du présent article. Dans ce cas, le temps supplémentaire ne s'applique pas.

## ACTIVITÉS SYNDICALES À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

### 7.05 Rencontre avec la direction

La représentante ou le représentant extérieur du Syndicat ou la représentante ou le

représentant local, ou les deux (2), peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

La salariée ou le salarié convoqué à une rencontre avec une représentante ou un représentant de l'Employeur relativement à son lien ou son statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagné d'une représentante ou un représentant du Syndicat.

La salariée ou le salarié convoqué par l'Employeur à une rencontre en dehors de ses heures de travail est considéré comme étant au travail. Dans ce cas, les dispositions relatives au rappel au travail ne s'appliquent pas.

## 7.06 Nombre maximum de libérations

Aux fins d'application de la présente convention, l'Employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire régulier, une salariée ou un salarié désigné par le Syndicat concerné de l'établissement dans la proportion des jours suivants:

| | |
|---|---|
| de 50 à 99 salariées ou salariés : | ½ jour par semaine |
| de 100 à 299 salariées ou salariés : | 1 jour par semaine |
| de 300 à 749 salariées ou salariés : | 2 jours par semaine |
| 750 salariées ou salariés ou plus : | 3 jours par semaine |

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

## 7.07 But des libérations

La salariée ou le salarié ainsi désigné peut utiliser cette libération pour rencontrer une ou plusieurs salariée(s) ou un ou plusieurs salarié(s) membre(s) du Syndicat, au local octroyé par l'Employeur et ce, à l'intérieur des journées prévues à cette fin, entre autres pour:

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

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

Dans le cas de congédiement ou de suspension, la salariée ou le salarié ainsi désigné jouira des dispositions prévues à la clause 7.09.

Dans le cadre des dispositions prévues à la clause 7.09, l'Employeur accorde une période d'information d'une heure au Syndicat durant la période d'orientation prévue à la clause 10.09.

## 7.08 Particularité

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

**7.09 Libération pour unité de moins de 50 membres**

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

**7.10** La représentante ou le représentant local du Syndicat et les salariées ou salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire régulier.

**7.11** Lors de séances de règlement de grief ou d'arbitrage, la salariée ou le salarié intéressé et la représentante ou le représentant local du Syndicat sont libérés de leur travail sans perte de salaire régulier.

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

**7.12 Libération pour comité conjoint et/ou paritaire**

Une salariée ou un salarié qui est membre d'un comité conjoint et/ou paritaire prévu à la présente convention, ou constitué au cours de ladite convention a le droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour assister aux séances de ce comité et pour effectuer un travail requis par ce comité.

**7.13 Libération pour arrangement local**

L'Employeur libère, sans perte de salaire régulier, trois (3) salariées ou salariés désignés par le Syndicat aux fins d'assister au nom des salariées ou salariés aux séances d'arrangement local.

**7.14 Congé sans solde pour agir comme représentante ou représentant syndical à temps plein**

1) Durée

La salariée ou le salarié peut obtenir un congé sans solde pour travailler à temps plein comme représentante ou représentant syndical. Le Syndicat doit demander par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, un tel congé et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence. S'il s'agit d'une fonction non élective, le congé sans solde est d'une durée maximale de deux (2) ans. Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la salariée ou le salarié continue d'occuper une fonction élective. Pendant ce congé, le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde n'est pas affiché et est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire au sens de l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire).

2) Retour

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

3) Ancienneté

Pendant cette période, la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté.

4) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée ou au salarié intéressé l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour agir comme représentante ou représentant syndical.

5) Congés de maladie

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

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

6) Régime de retraite

La salariée ou le salarié, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle ou il revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. La salariée ou le salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite en vigueur. Dans ce cas, elle ou il paie mensuellement en entier la prime (portion employeur/employé), le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP.

7) Assurance-collective

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

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

8) Exclusion

La salariée ou le salarié, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par la présente clause et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

9) Modalités de retour

La salariée ou le salarié peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle ou il avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et qu'elle ou il n'ait pas abandonné son travail au Syndicat, à l'Union québécoise des infirmières et infirmiers (U.Q.I.I.) ou à la CEQ.

Advenant le cas où le poste initial de la salariée ou du salarié en congé sans solde n'existe plus , la salariée ou le salarié peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

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

À défaut d'utiliser lesdits mécanismes, la salariée ou le salarié est réputé appartenir à la liste de disponibilité.

# ARTICLE 8

## AFFICHAGE D'AVIS ET FOURNITURE D'UN LOCAL

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

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

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

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

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

**8.03** Dans le cas où un tel système existe, l'Employeur peut permettre au Syndicat d'utiliser le courrier interne, selon les modalités à convenir localement.

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

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

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

# ARTICLE 9

## DOCUMENTATION ET INFORMATIONS

**9.01** Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat communique à l'Employeur le nom de ses représentantes ou représentants locaux et des officières ou officiers syndicaux chargés de représenter les salariées et salariés visés par l'accréditation. Le cas échéant, il communique, dans les quinze (15) jours, toute modification à l'information originellement donnée.

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

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

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

**9.03** Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat, à sa dernière adresse connue, et à la représentante ou au représentant syndical une liste des salariées et salariés comprenant les informations suivantes:

- nom;
- adresse;
- date d'embauchage;
- centre d'activités;
- titre d'emploi;
- salaire et supplément, s'il y a lieu;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro d'employée ou employé;
- statut.

Cette liste n'est pas affichable.

**9.04** Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat et à sa représentante ou son représentant la liste d’ancienneté au 31 mars de toutes les salariées et tous les

salariés. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la salariée ou au salarié sur la liste précédente.

Cette liste est affichée pour une durée de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin. Elle est remise sur support informatique si le système le permet.

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

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

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

**9.07** L'Employeur fournit à la représentante ou au représentant syndical une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées et nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants:

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

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

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

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

- le nom et le prénom;
- le numéro d'employée ou employé;
- le nombre d'heures travaillées par chacune et chacun à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire;
- le nombre de jours de congé annuel utilisés;

- l'ancienneté créditée à titre de congés fériés;
- l'ancienneté de chacune et chacun accumulée depuis sa dernière date d'entrée en service.

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

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

**9.11** À la demande écrite d'une représentante ou un représentant du Syndicat, copie d'un document affiché dans l'établissement à l'intention des salariées ou salariés lui est transmise si ce document provient de la direction générale, de la direction des soins infirmiers ou de la direction du personnel. Ce document doit concerner les conditions de travail des salariées ou salariés ou être relatif à l'application de la présente convention.

Les documents concernant les conditions de travail ou relatifs à l'application de la convention collective sont remis à la représentante ou au représentant du Syndicat.

**9.12** Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur transmet au syndicat la liste des centres d'activités dans lesquels oeuvrent des salariées ou salariés de l'unité de négociation ainsi que la structure organisationnelle de l'établissement.

# ARTICLE 10

## EMBAUCHAGE

### SECTION I
### DOSSIER PERSONNEL

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

a) le formulaire de demande d'emploi;

b) le formulaire d'engagement;

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

d) toute autorisation de déduction;

e) les demandes de mutation;

f) les avis de nomination de la salariée ou du salarié à un poste;

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

h) les avis de départ;

i) les rapports d'accidents du travail;

j) les rapports formels et périodiques d'appréciation, après remise d'une copie à la salariée ou au salarié et discussion avec celle-ci ou celui-ci. Si l'Employeur verse à ce dossier un ou des documents reliés à ces rapports, il en remet également une copie à la salariée ou au salarié.

**10.02** Sur demande à la représentante ou au représentant de l'Employeur, une salariée ou un salarié seul ou accompagné d'une représentante ou un représentant syndical peut consulter son dossier personnel.

**10.03** Avec l'autorisation écrite de la salariée ou du salarié, la représentante ou le représentant syndical peut également consulter le dossier personnel de la salariée ou du salarié concerné.

**10.04** Sur demande écrite de la salariée ou du salarié précisant les pièces dont elle ou il veut

copie, l'Employeur lui remet, ou à la représentante ou au représentant syndical muni d'une autorisation écrite de la salariée ou du salarié, copie de toute pièce au dossier.

## SECTION II
## STATUTS

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

**10.06 Changement de statut**

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

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

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

La salariée ou le salarié peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 13 section V (Liste de disponibilité) de la présente convention et détenir le statut prévu à la clause 1.21. Cette salariée ou ce salarié conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. La salariée ou le salarié à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) pour l'obtention d'un poste à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ou aucun des candidats ne satisfait aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations).

La salariée ou le salarié à temps complet qui devient salariée ou salarié à temps partiel et celle ou celui qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités du paragraphe précédent, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.13 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32; ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30.

## SECTION III
## PÉRIODE DE PROBATION

**10.07** Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié est soumis à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.

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

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

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

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

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

# ARTICLE 11

## ANCIENNETÉ

### 11.01 Définition

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

### 11.02 Acquisition

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

### 11.03 Salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste

L'ancienneté de la salariée ou du salarié à temps partiel ou non détenteur de poste est calculée en jours de calendrier. Il lui est accordé 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel pris [(1)] et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (13 périodes par année).

Si la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste travaille un nombre d'heures différent de celui d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, elle ou il 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.

En aucun cas, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste ne peut accumuler plus d'un 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 salariée ou salarié à temps complet et celle d'une salariée ou salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, celle-ci ou celui-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la salariée ou salarié à temps complet pour la période écoulée du 1er avril à la date où la comparaison doit s'effectuer.

---

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

## 11.04 Conservation et accumulation de l'ancienneté

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

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

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

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

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

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

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

Il est entendu que la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste bénéficie des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis sa dernière date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

## 11.05 Conservation de l'ancienneté

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

## 11.06 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

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

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

3) refus ou négligence de la salariée ou du salarié mis à pied d'accepter de

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

## 11.07 Perte d'ancienneté

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

# ARTICLE 12

## MUTATIONS

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

**12.01** L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas de mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un an.

**12.02** L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours. L'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

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

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

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

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

**12.04** Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement durant la période d'affichage selon les modalités prévues à l'article 13 (Assignations). Une fois la période d'affichage terminée, le poste ne peut continuer d'être comblé temporairement pendant plus de quinze (15) jours, à moins qu'aucune candidate ou aucun candidat ne puisse remplir de façon adéquate les exigences prévues à l'article 12 (Mutations).

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

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

2) supplément, s'il y a lieu;

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

4) période d'affichage;

5) les exigences suivantes:

a) pour le type de mutation tel que décrit à la clause 12.09 1):

- la formation académique dans la mesure prévue à la clause 12.06;
- l'expérience en qualité d'infirmière ou infirmier dans la mesure raisonnablement justifiable dans les circonstances;

b) pour le type de mutation tel que décrit à la clause 12.09 2):

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

Ces exigences doivent être pertinentes et reliées à la nature des fonctions;

6) le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines pour un poste à temps partiel;

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

**12.06** Pour le type de mutation tel que décrit à la clause 12.09 1), l'Employeur peut poser des exigences de formation académique aux conditions suivantes:

1) dans la mesure prévue par la loi ou un règlement; ou,

2) dans un centre d'activités spécialisé dans la mesure où l'exercice des fonctions du poste affiché le justifie.

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

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

**12.08** Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante ou au représentant du Syndicat.

**12.09** L'Employeur accorde le poste selon l'avis affiché prévu à la clause 12.05.

1) L'Employeur dans l'attribution d'un poste requérant le titre d'emploi d'infirmière ou infirmier accorde le poste à la candidate la plus ancienne ou au candidat le plus

ancien parmi celles ou ceux qui sont en mesure d'accomplir les fonctions normales du poste ou, si une ou des exigence(s) a (ont) été posée(s) conformément à la clause 12.05 5) a), à la candidate la plus ancienne ou au candidat le plus ancien parmi celles ou ceux qui satisfont à cette ou ces exigence(s) et qui sont en mesure d'accomplir les fonctions normales du poste.

2) L'Employeur, dans l'attribution d'un poste affiché requérant un titre d'emploi supérieur au titre d'emploi d'infirmière ou infirmier, accorde le poste en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique dont:

- expérience en qualité d'infirmière ou infirmier;
- expérience dans le titre d'emploi visé;
- expérience dans le centre d'activités visé;
- formation académique;
- aptitudes.

En cas d'égalité entre deux (2) ou plusieurs candidates ou candidats satisfaisant le mieux aux critères ci-haut énumérés, l'ancienneté constitue le critère déterminant.

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

**12.10** Un registre des postes est établi dans chaque établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée ou un salarié qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée ou salarié intéressé, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

**12.11** L'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée ou du salarié à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

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

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

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

**12.15** La salariée ou le salarié à qui le poste est attribué en vertu de la clause 12.09 a droit à

une période d'initiation à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Au cours de la période d'essai, la salariée ou le salarié peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, elle ou il le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste; dans le cas d'une salariée ou un salarié non détenteur de poste, elle ou il peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou, elle ou il le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste.

Si, à la demande de l'Employeur, la salariée ou le salarié réintègre son poste ou retourne à la liste de disponibilité, elle ou il peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

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

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

Durant cette période d'essai, à moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local, la salariée ou le salarié ne peut postuler un autre poste.

## 12.16 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

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

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat en lui fournissant les indications prévues à la clause 12.05 et procède selon les modalités suivantes:

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

i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées ou salariés à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée ou au salarié qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée ou un salarié à temps complet;

ii) s'il reste un ou des jours de travail non récupérés, ce ou ces jour(s) est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux autres salariées ou salariés à temps partiel du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement

par cette ou ces salariée(s) ou ce ou ces salarié(s). Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste qui est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;

iii) si aucune salariée ou aucun salarié à temps partiel ne veut, ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée ou salarié à temps complet, le ou les jour(s) de travail du poste est (sont) offert(s) par ordre d'ancienneté aux salariées ou salariés à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une ou des salariée(s) ou un ou des salarié(s). Sinon, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.

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

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

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

2- Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée ou au salarié et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.

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

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

5- La présente procédure cesse de s’appliquer dès qu’elle a pour effet d’entraîner l’affichage d’un poste dont la prestation de travail est inférieure à quatre (4) jours par période de deux (2) semaines. Dans ce cas, le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.

## 12.17 Promotion, transfert

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

**12.18 Disposition particulière**

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

a) qu'une salariée ou un salarié à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités accepte d'augmenter ses jours de travail à quatorze (14) jours par période de quatre (4) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail.

b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la salariée ou le salarié à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions de l'alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres salariées ou salariés à temps partiel du même centre d'activités.

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

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

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

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

**12.19** Pour tout poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité de négociation selon les structures administratives de l'établissement, les stipulations pertinentes des clauses 12.01, 12.05 et 12.08 reçoivent application.

**12.20** Dans le but d'améliorer les communications entre l'Employeur et les salariées ou salariés, et aux fins de permettre aux salariées ou salariés de poser leur candidature, l'Employeur convient de prendre les moyens les plus appropriés pour informer les salariées ou salariés de toute vacance ou création de poste hiérarchiquement supérieur aux postes mentionnés à la clause 12.19.

**12.21** La clause 12.19 ainsi que les clauses 12.22 à 12.26 prévues ci-après reçoivent application pourvu que le poste visé ne corresponde pas à celui de directrice ou directeur des soins infirmiers, coordonnatrice ou coordonnateur ou l'équivalent.

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

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

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

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

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

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

**12.26** Si le poste est attribué à une salariée ou un salarié, elle ou il a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, la salariée ou le salarié peut réintégrer son ancien poste à la demande de son Employeur ou de son propre gré et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste. S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur, compte tenu des critères établis à la clause 12.24, offre le poste à une autre candidate ou à un autre candidat.

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

## SECTION III
## REMPLACEMENT D'UNE OU UN CADRE

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

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

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

**SECTION IV**
**DIVERS**

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

# ARTICLE 13

## ASSIGNATIONS

### SECTION I
### POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR TITULAIRE

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

a) maladie ou accident;

b) congé annuel;

c) congés parentaux;

d) période d'affichage;

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

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

g) libérations syndicales;

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

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

**13.02** Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités par les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement, par les salariées ou salariés de l'équipe volante ou par les salariées ou salariés inscrits à la liste de disponibilité, selon le cas.

Lorsque 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.

Aux fins d'application de la présente clause et par arrangement local, les parties peuvent convenir que les salariées ou salariés de la liste de disponibilité affectés à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont

considérés, pendant cette période, comme salariées ou salariés à temps complet.

L'utilisation de la salariée ou du salarié non détenteur de poste se fait en conformité avec les dispositions du présent article.

**SECTION II**
**ORDRE D'ASSIGNATION**

**13.03** Aux fins de combler un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, l'Employeur procède à l'assignation du personnel dans l'ordre et de la façon suivante:

1- l'équipe volante lorsqu'elle existe;

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

3- les salariées ou salariés de la liste de disponibilité prévue à l'article 13 section V.

**SECTION III**
**ÉQUIPE DE REMPLACEMENT**

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

**13.05** L'assignation des salariées ou salariés de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté dans des postes comparables au sens de l'article 15 (Sécurité d'emploi) et en autant que la salariée ou le salarié réponde aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations).

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

**13.07** À moins qu'une disposition de la convention collective leur permette de faire autrement, les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée et le refus constitue une démission.

**13.08** Les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement sont cédulés conformément à

leur statut antérieur à la mise à pied en respectant les règles prévues à l'article 33 (Heures et semaine de travail).

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

1- Il assure à la salariée ou au salarié les frais de déplacement et de séjour conformément à l'article 40 (Allocations de déplacement et assurance-affaires).

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

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

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

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

## SECTION IV
## ÉQUIPE VOLANTE

**13.10** L'Employeur constitue une équipe volante dans la mesure où:

a) les besoins de remplacement de l'établissement le justifient et que ce moyen s'avère le plus opportun;

b) le nombre de salariées ou salariés disponibles susceptibles d'être affectés à l'équipe volante est suffisant.

Les fonctions confiées à chacune des salariées ou chacun des salariés de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 12 (Mutations).

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités d’application de l’équipe volante dont notamment l’orientation des salariées et salariés, la répartition des assignations dans les centres d’activités entre les salariées et salariés et la durée des assignations.

## SECTION V
## LISTE DE DISPONIBILITÉ

**13.11** Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:

a) toute salariée ou tout salarié mis à pied sauf celle ou celui visé à la clause 15.03;

b) toute salariée ou tout salarié à temps partiel exprimant une disponibilité supplémentaire;

c) toute salariée ou tout salarié à temps complet ou à temps partiel qui s'inscrit selon les modalités prévues à la clause 10.06, quatrième (4e) paragraphe;

d) obligatoirement, toute salariée ou tout salarié non détenteur de poste qui a terminé une période d'emploi temporaire;

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

**13.12** Pour être inscrit sur la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée ou le salarié doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle ou il assure sa disponibilité. La salariée ou le salarié doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées régulières de travail par semaine dont une fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle ou il assure une disponibilité dans plus d'un établissement). Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

La disponibilité minimale prévue au paragraphe précédent n'a pas pour effet de priver la salariée ou le salarié des congés ou absences auxquels elle ou il a droit en vertu de la convention collective.

Les dispositions du premier paragraphe ne s'appliquent pas à la salariée ou au salarié à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle.

Le refus de respecter sa disponibilité ne peut être opposé à une salariée ou un salarié si elle ou il a déjà accepté une assignation dans un autre établissement qui ne lui permet pas de respecter sa disponibilité. Dans ce cas, elle ou il doit présenter cet avis d’assignation.

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée ou le salarié inscrit sur la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours, la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée ou le salarié déjà inscrit doit exprimer à nouveau sa disponibilité.

**13.13** 1) Les salariées ou salariés sont rappelés par ordre d'ancienneté, compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles ou ils satisfassent aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations) et, qu'à l'occasion d'un changement de quart de travail, il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail.

2) Lorsque la durée de l'assignation est de moins de cinq (5) jours, une salariée ou un salarié à temps partiel inscrit sur la liste de disponibilité peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son centre d'activités et ce, prioritairement aux autres salariées ou salariés inscrits sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elle ou il satisfasse aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations).

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

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

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

3) Lorsque la durée prévue de l'assignation est de cinq (5) jours et plus, l'assignation est accordée conformément au paragraphe 1) de la présente clause. Cependant, la règle du seize (16) heures entre les quarts et les dispositions du temps supplémentaire ne s’appliquent pas dans ce cas.

Toutefois, une salariée ou un salarié à temps partiel inscrit sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son centre d'activités pourvu qu'elle ou il satisfasse aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations). Le poste de la salariée ou du salarié ainsi assigné est comblé, s'il y a lieu, par une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié à temps partiel reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire régulier qu'elle ou il avait lorsqu'elle ou il occupait ce poste.

4) La salariée ou le salarié de la liste de disponibilité n’est pas tenu de poursuivre le remplacement d’un poste temporairement dépourvu de titulaire si le nombre de jours de remplacement a été modifié par l’application des clauses 20.30, 21.19 ou 21.37. Cependant, la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde ou prolongation des congés parentaux prévues à la clause 20.30.

La salariée ou le salarié à temps partiel qui a quitté son poste pour un remplacement dans son centre d’activités n’est pas tenu de le poursuivre si le nombre d’heures devient inférieur aux heures du poste qu’elle ou il détient.

5) Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée ou un salarié de la liste de disponibilité non détenteur d'un poste est déjà assigné à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, cette salariée ou ce salarié est réputé disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

6) Pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période du 15 mai au 15 octobre, les salariées ou les salariés peuvent être assignés pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule assignation. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

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

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

**13.15** Lors de l'inscription d'une salariée ou un salarié sur la liste de disponibilité, de sa réinscription ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet à la représentante ou au représentant syndical le nom de cette salariée ou ce salarié ainsi que les disponibilités qu'elle ou il a exprimées.

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

**13.16** Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire), des particularités suivantes:

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

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

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

**SECTION VI**
**MODALITÉS DIVERSES**

**13.17** Alors qu'elle ou il est en période d'assignation, la salariée ou le salarié non détenteur de poste est assujetti aux dispositions de la présente convention durant toute la période pour laquelle elle ou il est embauché pour autant que les dispositions de cette convention ne sont pas modifiées par les dispositions qui suivent.

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

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

La salariée ou le salarié non détenteur de poste peut utiliser l'ancienneté mentionnée au paragraphe précédent pour tout poste affiché; dans ce cas, son ancienneté est opposable à celle des salariées ou salariés à temps complet ou à temps partiel.

La salariée ou le salarié non détenteur de poste est assujetti à la cotisation syndicale.

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

La salariée ou le salarié non détenteur de poste peut se prévaloir de la procédure de griefs en tout temps durant sa période d'emploi, sauf au cas de cessation d'emploi à la fin de la période pour laquelle elle ou il a été embauché.

## SECTION VII
## DÉPLACEMENT

**13.18** Désigne tout changement temporaire de poste d'une salariée ou un salarié effectué à la demande de l'Employeur pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre.

La salariée ou le salarié ne peut être déplacé sauf:

a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilité à assumer cliniquement le remplacement;

b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence.

Dans ces cas, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive.

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

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

**13.19** Compte tenu de l'article 2 de la convention collective, les parties établissent au niveau local, par le biais du Comité de relations de travail ou de toute autre instance appropriée, les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées ou salariés affectés par une fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois. Dans ce cas, avant d'effectuer un déplacement, l'Employeur peut offrir à la salariée ou au salarié son congé annuel ou un congé sans solde prévu à la clause 19.07.

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

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

# ARTICLE 14

## SURPLUS DE PERSONNEL

### SECTION I
### MESURES SPÉCIALES

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

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

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

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

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

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

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

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

susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.15 4).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre desdites salariées ou desdits salariés d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférés dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les salariées ou salariés qui avaient préalablement choisi de demeurer dans leur établissement conformément à l'alinéa précédent en commençant par la moins ancienne ou le moins ancien. Si elles ou ils refusent, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, dans les cas précités, les autres salariées ou salariés visés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22 inclusivement. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.15 4).

Les salariées ou salariés ne pourront être transférés à l'extérieur de leur localité, telle que définie à la clause 15.05. Toutefois, les salariées ou salariés qui accepteront d'être transférés à l'extérieur de leur localité, bénéficieront de la prime de replacement prévue à la clause 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 l'entrée en fonction de la salariée ou du salarié dans le nouveau poste.

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

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de

la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférés dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté parmi celles ou ceux dont le poste est aboli. Les salariées ou salariés qui seront transférés en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les salariées ou salariés visés y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.15 4).

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

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre desdites salariées ou desdits salariés d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférés dans les établissements qui assument partie de ce ou ces centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les salariées ou salariés qui avaient préalablement choisi de demeurer dans leur établissement conformément à l'alinéa précédent en commençant par la moins ancienne ou le moins ancien. Si elles ou ils refusent, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, dans les cas précités, les autres salariées ou salariés visés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22 inclusivement. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.15 4).

Les salariées ou salariés ne pourront être transférés à l'extérieur de leur localité, telle que définie à la clause 15.05. Toutefois, les salariées ou salariés qui accepteront d'être transférés à l'extérieur de leur localité, bénéficieront de la prime de replacement prévue à la clause 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 l'entrée en fonction de la salariée ou du salarié dans le nouveau poste.

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

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

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un autre centre d'activités, la procédure suivante s'applique:

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

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

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

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités, la procédure suivante s'applique:

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

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

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

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

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

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

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

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

2) Fermeture totale d'un 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 salariées ou salariés travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférés 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 salariées ou salariés susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui seront transférés en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les salariées ou salariés visés y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés avoir abandonné

volontairement leur emploi.

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

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

## 14.05 Fusion d'établissements

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

Les salariées ou salariés travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférés dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22 inclusivement s'applique. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.15 4).

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

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22 inclusivement s'applique. À défaut d'utiliser la procédure de supplantation et/ou mise à pied alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée ou le salarié est réputé appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.15 4).

## 14.07 Fusion de centres d'activités

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

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

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

salariés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.22 inclusivement. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.15 4).

**14.08** Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07 inclusivement, un comité regroupant les parties patronales et syndicales impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces clauses et/ou pour convenir d'alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les salariées ou salariés. Les parties peuvent convenir de d'autres modalités d'application des mesures spéciales.

**14.09** Les transferts des salariées ou salariés occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.07 inclusivement se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une Régie régionale. 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 salariée ou le salarié transféré à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie aux alinéas 2) et 3) de la clause 15.05B, bénéficie de la prime de replacement prévue à l'alinéa 8) de la clause 15.05B 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.

**14.10 Abolition d'un ou plusieurs poste(s)**

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

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

**14.11** Dans les cas prévus aux clauses 14.01 à 14.07 inclusivement, l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux, au Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au Syndicat et à la salariée ou au salarié. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des salariées ou salariés. La salariée ou le salarié affecté par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

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

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

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

**SECTION II**
**PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED**

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

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

Après évaluation par le comité de relations de travail prévu à l'article 47 de la convention collective, l'Employeur peut procéder de la façon suivante à la première étape de la procédure de supplantation et/ou mise à pied:

1) Lorsqu'un poste est aboli sur un quart de travail dans un centre d'activités, la salariée ou le salarié le moins ancien du même statut et du même titre d'emploi est affecté. Celle-ci ou celui-ci supplante la salariée ou le salarié le moins ancien du quart de travail de son choix du même titre d'emploi et du même statut dans son centre d'activités ou la salariée ou le salarié le moins ancien du même titre d'emploi, du même statut et du même quart dans l'établissement. Dans tous les cas la salariée ou le salarié qui supplante doit satisfaire aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations);

2) cette salariée ou ce salarié peut supplanter dans un autre centre d'activités la salariée ou le salarié du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté, à la condition toutefois qu'elle ou il puisse satisfaire aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations) et ainsi de suite;

3) la salariée ou le salarié affecté par l'étape précédente ou celle ou celui qui n'a pu l'utiliser peut supplanter dans un autre titre d'emploi, dans le même statut, la salariée ou le salarié ayant le moins d'ancienneté mais à la condition toutefois qu'elle ou il puisse satisfaire aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations);

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

Chaque salariée ou salarié ainsi supplanté peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la présente clause pourvu qu'il y ait une salariée ou un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

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

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

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

Nonobstant ce qui précède, la salariée ou le salarié à temps complet peut supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel, si elle ou il le désire, en acceptant de devenir une salariée ou un salarié à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus à 14.15 sauf quant à l'identité de statut.

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

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

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

**14.21** Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la salariée ou le salarié ne subit de diminution de son salaire.

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

# ARTICLE 15

## SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

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

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

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

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

La salariée ou le salarié visé par le premier paragraphe de la présente clause et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrit sur la liste de disponibilité de l'établissement conformément à l'article 13 section V (Liste de disponibilité).

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

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

1. Une indemnité de mise à pied.

2. La continuité des avantages suivants:

   a) régime uniforme d'assurance-vie;

   b) régime de base d'assurance-maladie;

c) régime d'assurance-salaire;
d) régime de retraite;

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

f) régime de congé annuel;

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

h) droits parentaux contenus à l'article 20.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la salariée ou du salarié ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, y incluant, le cas échéant, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire), au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées et d'inconvénients non subis sont exclus de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

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

La salariée ou le salarié à temps partiel reçoit durant la période où elle ou il n'a pas été replacé, 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 salariée ou le salarié visé à la présente clause est inscrit sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle ou il est salarié conformément à l'article 13 section III (Équipe de remplacement).

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

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

1. Salariée ou salarié mis à pied.

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

3. Salariée ou salarié bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du

travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.

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

## 15.05 Procédure de replacement

Le replacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans la localité, dans un poste pour lequel la salariée ou le salarié rencontre les exigences prévues à l'article 12 (Mutations). Le replacement se fait selon la procédure suivante:

A) **Établissement**

1) La salariée ou le salarié à temps complet bénéficiant de la clause 15.03 est considéré comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour lequel elle ou il répond aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations), qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle ou il est salariée ou salarié. Dans le cas de la salariée ou du salarié à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle ou il répond aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations) dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle ou il détenait.

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

3) Si l'ancienneté d'une autre candidate ou un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la salariée ou du salarié bénéficiant de la clause 15.03, l'Employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 12 (Mutations), à la condition que cette candidate ou ce candidat libère un poste comparable accessible à la salariée ou au salarié qui a le plus d'ancienneté bénéficiant de la clause 15.03.

4) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire de son emploi.

5) 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 affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 12 (Mutations).

B) **Localité**

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

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

3) Pour les autres salariées ou salariés, l'aire géographique est déterminée en prenant comme centre soit le port d'attache de la salariée ou du salarié au sens de la clause 40.01, soit son domicile.

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

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

6) Cependant, une salariée ou un salarié visé par la clause 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre salariée ou un autre salarié visé par la même clause, ayant moins d'ancienneté qu'elle ou lui dans la localité, rencontrant les exigences prévues à l'article 12 (Mutations) et pour qui c'est un poste comparable.

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

8) Une prime de replacement équivalente à trois (3) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) ainsi que les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la salariée ou au salarié bénéficiant de la clause 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

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

10) Toutefois, le S.P.S.S.S. peut obliger la salariée ou le salarié affecté par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement, à déménager s'il n'existe pas, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son ancien établissement, des emplois disponibles et comparables. Dans un tel cas, le déménagement se fera le plus près possible de l'ancien établissement de la salariée ou du salarié ou de son

domicile et celle-ci ou celui-ci bénéficiera de la prime de replacement équivalente à trois (3) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) ainsi que des frais de déménagement, s'il y a lieu.

11) La salariée ou le salarié à temps partiel est replacé dans un emploi disponible et comparable à la condition que le nombre de jours hebdomadaires de travail de cet emploi soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des jours de travail que cette salariée ou ce salarié a effectués au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

12) La salariée ou le salarié à temps complet qui est replacé par exception dans un poste à temps partiel ne subit de ce fait de diminution de salaire incluant, s'il y a lieu, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

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

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

C) **Poste disponible**

1) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 12 (Mutations), il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune salariée ou aucun salarié parmi celles ou ceux qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences prévues à l'article 12 (Mutations), ou que le poste devrait être accordé à une candidate ou un candidat à temps partiel ou non détenteur de poste en vertu des dispositions de l'article 12 (Mutations).

2) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 12 (Mutations), il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune salariée ou aucun salarié parmi celles ou ceux qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences prévues à l'article 12 (Mutations) ou que le poste devrait être accordé à une candidate ou un candidat non détenteur de poste en vertu des dispositions de l'article 12 (Mutations).

3) Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée ou un salarié non détenteur de poste ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps partiel tant et aussi longtemps que des salariées ou salariés visés à la clause 15.03 inscrits au S.P.S.S.S.,

peuvent satisfaire aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations) pour un tel poste.

4) Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet tant et aussi longtemps que des salariées ou salariés visé à la clause 15.03, inscrits au S.P.S.S.S. et ayant un statut de temps complet peuvent satisfaire aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations) pour un tel poste.

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

D) **Poste comparable**

Aux fins d'application de la présente convention collective, un poste est réputé comparable s'il est compris dans le secteur d'activités infirmière ou infirmier (au sens de la loi).

**15.06** La salariée ou le salarié doit satisfaire aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations) pour tout poste dans lequel elle ou il est replacé. Il incombe à son nouvel Employeur de démontrer que la candidate ou le candidat replacé par le S.P.S.S.S. ne peut remplir les exigences prévues à l'article 12 (Mutations).

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

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

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

**15.10** La salariée ou le salarié replacé transporte chez son nouvel Employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 49 (Privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.

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

**15.12** La salariée ou le salarié bénéficiant de la clause 15.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle ou il est effectivement mis à pied et son avis de 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 majoré, le cas échéant, des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) à titre de paie de séparation.

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

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

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

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

2. Ce service de placement est composé de: une 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.E.R.D.P.Q., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T. et F.Q.C.R.P.D.I.

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

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

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

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

- rencontre les parties intéressées ou leur représentante ou représentant;

- détient la liste des salariées ou salariés à replacer;

- détient la liste des postes disponibles;

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

- prend toutes les décisions relatives au replacement des salariées ou salariés.

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

- à transmettre au S.P.S.S.S. les renseignements nécessaires concernant les salariées ou salariés à être replacés;

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

- à accepter toute candidate ou tout candidat référé par le S.P.S.S.S.

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

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

b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux salariées ou salariés ainsi recyclés.

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

La salariée ou le salarié qui refuse de suivre un cours de recyclage ainsi offert est réputé appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

**15.16 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi**

1. Le comité paritaire actuellement existant continue d'opérer. Ce comité est composé d'une part par les membres du service de placement et d'autre part, par 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 comme présidente ou président du comité paritaire; en cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties s'entendent pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix de la présidente ou du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou dans les trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de cette présidente ou ce président nommé, sa remplaçante ou son remplaçant sera nommé par la ou le ministre de la Santé et des Services sociaux.

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

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

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

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

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

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

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

## 15.17 Règlement des litiges

À défaut d'unanimité au niveau du comité paritaire ou si le comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais prévus au paragraphe 5 de la clause 15.16, la salariée ou le salarié non satisfait de la décision rendue par le S.P.S.S.S. peut en appeler devant une ou un arbitre.

La salariée ou le salarié devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision prise à son sujet par le S.P.S.S.S. dans les vingt (20) jours de l'avis par la directrice ou le directeur général lui indiquant les conclusions de l'étude de son cas au niveau du

comité paritaire sur la sécurité d'emploi, en envoyant à cet effet un avis écrit à la directrice ou au directeur général du S.P.S.S.S.

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

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

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

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

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

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

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

Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés selon les modalités prévues à la clause 51.36.

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

Le comité paritaire ou à défaut d'unanimité, la présidente ou le président, dispose de toute plainte formulée par une salariée ou un salarié relativement à un replacement qui implique un déménagement. À cette fin, la présidente ou le président du comité paritaire possède tous les pouvoirs attribués à une ou un arbitre selon les termes de l'article 51 (Arbitrage).

Si la salariée ou le salarié a gain de cause, la présidente ou le président du comité paritaire ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la salariée

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

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

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

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

**15.22 Dispositions générales**

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

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

# ARTICLE 16

## FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

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

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

**16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels**

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

**16.04** Le S.P.S.S.S. ne paie toutefois pas le coût du transport du véchicule personnel de la salariée ou du salarié, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc... ne sont pas remboursés par le 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 salariée ou du salarié et de ses dépendantes ou dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

**16.06 Dépenses concomitantes de déplacement**

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

**16.07 Compensation pour bail**

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

**16.08** Si la salariée ou le salarié choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du 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 salariée ou du salarié visé à la clause 16.01 du présent article, les dépenses suivantes:

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

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

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

**16.10** Lorsque la maison de la salariée ou du salarié visé à la clause 16.01, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée ou le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le 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 salariée ou le salarié visé à la clause 16.01 choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions de la présente clause afin d'éviter à la salariée ou au salarié propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. Le 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 salariée ou le salarié de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au S.P.S.S.S. pour elle ou lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

**16.13** Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du S.P.S.S.S., ou lorsque la famille de la salariée ou du salarié (conjointe ou conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) ne serait pas relocalisée immédiatement, le S.P.S.S.S. assume les frais de transport de la salariée ou du salarié pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

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

# ARTICLE 17

## CONGÉS SPÉCIAUX

### 17.01 Type et nombre de congés spéciaux

L'Employeur accorde à la salariée ou au salarié:

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

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

3) un jour de calendrier de congé à l'occasion du décès des autres membres suivants de sa famille: belle-soeur, beau-frère, grand-parent et petit-enfant.

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

### 17.02 Début de l'absence

Les jours d'absence mentionnés à la clause 17.01 sont accordés à compter de la date de l'événement. Toutefois, la salariée ou le salarié peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister.

### 17.03 Salaire

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

### 17.04 Attestation des événements

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

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

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

**17.07 Congé pour mariage**

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

# ARTICLE 18

## RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

### 18.01 Définition

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

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

### 18.02 Durée du régime

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

### 18.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La salariée ou le salarié peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la salariée ou au salarié de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (Statuts du Canada). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

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

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

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

## 18.04 Conditions d'obtention

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

a) être détentrice ou détenteur d'un poste;

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

c) faire une demande écrite en précisant:

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

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

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

## 18.05 Retour

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

Pour bénéficier de ce régime, la salariée ou le salarié doit, au terme de son congé, demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

## 18.06 Modalités d'application

### a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la salariée ou le salarié reçoit

un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle ou il recevrait si elle ou il ne participait pas au régime ainsi que, s'il y a lieu, le supplément et la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire). Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

| | **Durée du régime** | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Durée du congé** | **2 ANS %** | **3 ANS %** | **4 ANS %** | **5 ANS %** |
| 3 mois | 87,50 | 91,67 | N/A | N/A |
| 4 mois | 83,33 | 88,89 | 91,67 | N/A |
| 5 mois | 79,17 | 86,11 | 89,58 | 91,67 |
| 6 mois | 75,00 | 83,33 | 87,50 | 90,00 |
| 7 mois | 70,80 | 80,53 | 85,40 | 88,32 |
| 8 mois | N/A | 77,76 | 83,33 | 86,60 |
| 9 mois | N/A | 75,00 | 81,25 | 85,00 |
| 10 mois | N/A | 72,20 | 79,15 | 83,33 |
| 11 mois | N/A | N/A | 77,07 | 81,66 |
| 12 mois | N/A | N/A | 75,00 | 80,00 |

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

b) **Régime de retraite**

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

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

c) **Ancienneté**

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

d) **Congé annuel**

Durant le congé, la salariée ou le salarié est réputé accumuler du service aux fins de congé annuel.

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

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

e) **Congés de maladie**

Durant son congé, la salariée ou le salarié est réputé accumuler des jours de congés de maladie.

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

f) **Assurance-salaire**

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

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

À la fin du congé, si la salariée ou le salarié est encore invalide, elle ou il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la salariée ou le salarié est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

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

- Elle ou il peut continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle ou il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19.

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

- Elle ou il peut suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle ou il reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

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

3o Si l'invalidité survient après le congé, la salariée ou le salarié reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. Si la salariée ou le salarié est toujours invalide à la fin du régime, elle ou il reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

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

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

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

5o Nonobstant les 2o et 3o alinéas du présent paragraphe, la salariée ou le salarié à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. La salariée ou le salarié peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

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

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

Aux fins d'application du présent paragraphe, la salariée ou le salarié 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 salariée ou le salarié qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, la salariée ou le salarié reçoit, pour le temps travaillé, le salaire

régulier qui lui serait versé si elle ou il ne participait pas au régime.

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

h) **Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 18.06.

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

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

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

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

j) **Retrait préventif**

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

k) **Perfectionnement**

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

l) **Mise à pied**

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

Toutefois, la salariée ou le salarié ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une année de service est créditée pour chaque année

participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

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

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

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

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

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

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

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

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

Advenant le décès de la salariée ou du salarié pendant la durée du régime, le

contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent:

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

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

o) **Renvoi**

Advenant le renvoi de la salariée ou du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au paragraphe m) s'appliquent.

p) **Salariée ou salarié à temps partiel**

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

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

Les bénéfices marginaux prévus à la clause 41.02 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 18.06.

q) **Changement de statut**

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

I- Elle ou il peut mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues au paragraphe m).

II- Elle ou il peut continuer sa participation au régime et est traité alors comme une salariée ou un salarié à temps partiel.

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

r) **Régimes d'assurances-collectives**

Durant le congé, la salariée ou le salarié continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet

aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d’assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

# ARTICLE 19

## CONGÉS SANS SOLDE

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

**19.01** Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins six (6) mois de service auprès dudit Employeur, obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois 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 sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

La salariée ou le salarié peut obtenir, après entente avec l'Employeur, le congé prévu à la présente clause même si l'enseignement n'est pas dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'accumule pas d'expérience.

### SECTION II
### CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

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

**19.03** La salariée ou le salarié en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à la clause 13.12 sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait à l'alinéa 1) de la clause 19.15, la salariée ou le salarié qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel.

**19.04 Congé pour reprise d'examen**

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

## SECTION III
## CONGÉ SANS SOLDE POUR FONCTION CIVIQUE

**19.05 Congé pré-électoral**

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

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

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

**19.06 Congé post-électoral**

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

## SECTION IV
## CONGÉ SANS SOLDE POUR MOTIFS PERSONNELS

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

Ce congé sans solde peut être divisible, chaque période étant d'au moins une semaine. Tout fractionnement accru de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée ou le salarié et l'Employeur.

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

Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'un régime d'étalement du revenu d'une durée maximale de douze (12) mois comportant un congé d'un mois qui ne peut être pris qu'au cours du dernier mois du régime. Ce congé remplace le congé sans solde d'un mois prévu à la présente clause.

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée ou tout salarié, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Cependant, les parties peuvent convenir par arrangement local que la période donnant droit au congé puisse être de trois (3) ans.

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

Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la salariée ou du salarié, il devra en aviser celle-ci ou celui-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié devra se prévaloir des dispositions de la clause 19.12.

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

## SECTION V
## CONGÉ FAMILIAL

**19.08** Un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois est accordé à la salariée ou au salarié qui en fait la demande quinze (15) jours à l'avance si la maladie de son père, de sa mère, de sa conjointe ou son conjoint ou de son enfant autre qu'un enfant mineur requiert sa présence.

Pendant ce congé sans solde, la salariée ou le salarié peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé sans solde et en versant la totalité des primes, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurances en vigueur.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste pourvu qu'elle ou il avise l'Employeur par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la salariée ou le salarié détenait au moment de son départ n'existe plus, elle ou il pourra se prévaloir du mécanisme de supplantation et/ou mise à pied prévu à l'article 14 (Surplus de personnel).

## SECTION VI
## CONGÉ SANS SOLDE POUR OEUVRER DANS UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE

**19.09** Après entente avec son Employeur, la salariée ou le salarié recruté pour oeuvrer dans un des établissements suivants:

- Centre de santé Inuulitsivik
- Conseil Cri de la Santé et des Services Sociaux de la Baie James
- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava
- Points de service de Schefferville et de Kawawachikamack du CLSC de l'Hématite
- Centre de santé de la Basse Côte-Nord;

obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois.

Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.

## SECTION VII
## MODALITÉS RELATIVES AUX CONGÉS SANS SOLDE

**19.10** Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au 1er paragraphe de la clause 19.07 et aux clauses 19.05, 19.08 et 19.16.

### 19.11 Retour

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

### 19.12 Modalités de retour

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

Employeur.

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

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

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

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

**19.13 Droit de postuler**

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

**19.14 Congé annuel**

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

**19.15** Pour tous les congés sans solde d’une durée supérieure à trente (30) jours, à l’exception des congés prévus à la clause 7.14 et à l'article 20, les modalités suivantes s’appliquent :

1) Ancienneté

La salariée ou le salarié conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf pour le congé sans solde pour études et pendant la première année du congé sans solde pour enseigner où la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté en autant que la nature de ces études ou de cet enseignement soit spécifiquement orienté vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Dans le cas du congé pour oeuvrer dans un établissement nordique, l’ancienneté acquise par la salariée ou le salarié durant ce congé sera reconnue à son retour.

2) Expérience

La salariée ou le salarié conserve uniquement l'expérience acquise au moment du début de son congé, sauf dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université. Le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire en autant que la nature de cet enseignement soit spécifiquement orienté vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Dans le cas du congé pour oeuvrer dans un établissement nordique, l'expérience acquise par la salariée ou le salarié durant ce congé est reconnue à son retour.

3) Congés de maladie

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

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

4) Régime de retraite

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

5) Assurance collective

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

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

Toutefois, dans le cas du congé sans solde pour oeuvrer dans un établissement nordique, la salariée ou le salarié bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où elle ou il travaille et ce, dès le début de son emploi.

6) Exclusion

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

**SECTION VIII**

## 19.16 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder à une salariée ou un salarié à temps complet qui a un an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

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

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

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

# ARTICLE 20

## DROITS PARENTAUX

### SECTION I
### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

**20.03A** 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 prestation supplémentaire d'assurance-emploi.

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

---

(1) On entend par "salaire hebdomadaire de base" dans le présent article, le salaire régulier de la salariée ou du salarié incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majoré ainsi que la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) et les suppléments à l'exclusion des autres primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

## SECTION II
## CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y étant rattachés.

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

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

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

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

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

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

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

**Cas admissibles à l'assurance-emploi**

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

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 %) [2] de son salaire hebdomadaire de base;

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

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

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

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

---

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

(2) 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.

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

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

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

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

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

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

**Cas non admissibles à l'assurance-emploi**

**20.13** La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la

clause 20.21 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la 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 ou non détentrice de poste comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

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

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

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

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

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

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

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

---

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

de santé de son enfant l'exige.

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

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

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

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

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

**20.20** Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

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

### Assignation et congé spécial

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

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

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

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

La salariée ainsi assignée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette assignation est prioritaire à celle de la liste de disponibilité.

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

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

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur, verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la C.S.S.T. verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30%) du salaire payable par période de paie jusqu'à l'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.

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

**Autres congés spéciaux**

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

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un

certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

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

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

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

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

## SECTION IV
## AUTRES CONGÉS PARENTAUX

### Congé de paternité

**20.24** 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 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.

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

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

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

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

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

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

Pour la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste l'indemnité est calculée de la façon prévue à l'alinéa d) de la clause 20.14.

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

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

Durant le congé sans solde, la salariée ou le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus au présent article.

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

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la salariée ou le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 20.27, il n'en résulte pas une adoption, la salariée ou le salarié est alors réputé avoir été en congé sans solde

conformément à la clause 20.28, et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30%) du salaire payable 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**

**20.30** La salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité et la salariée ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption, bénéficie de l'une ou l'autre des deux (2) options ci-après énumérées et ce, aux conditions y stipulées:

a) Un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié;

ou

b) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

La salariée ou le salarié à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans.

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

Malgré le sous-alinéa précédent, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'une seconde modification à son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle ou il l'ait signifié dans sa demande pour la première modification.

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

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

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans

les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

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

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

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

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

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

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

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

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

De même au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée ou le salarié ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle ou il détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin de ce congé. Si l'assignation est terminée, la salariée ou le salarié a droit à toute autre

assignation selon les dispositions de la convention collective.

**20.34 Congés pour responsabilités parentales**

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

Au cours du congé sans solde, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

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

b) La salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la salariée ou du salarié et, à défaut ces absences sont sans solde. Ces journées peuvent être fractionnées en demi-journée si l'Employeur y consent.

Dans un tel cas, la salariée ou le salarié doit prévenir l'Employeur.

**Dispositions diverses**

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

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

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

La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste

détenu par la salariée ou le salarié. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours par semaine, la salariée ou le salarié à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié à temps partiel qui prend un congé partiel sans solde, les parties locales conviennent de l'aménagement de ce congé.

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

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

La salariée ou le salarié à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 20.35.

La salariée ou le salarié qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

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

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

**20.38** La salariée ou le salarié qui prend le congé de paternité ou le congé pour adoption prévu par les clauses 20.24, 20.25 et 20.26 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 20.16 en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et par la clause 20.20 de la section II.

**20.39** Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

Toutefois, le paragraphe qui précède ne s'applique pas dans le cas des clauses 20.04, 20.10 et 20.12.

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

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations d'assurance-emploi, indemnités 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 salariée ou le salarié qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 20.25 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

**20.41** Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

**20.42** S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée en période de probation s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans solde ou partiel sans solde en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans solde ou partiel sans solde.

# ARTICLE 21

## RÉGIMES D'ASSURANCES

### SECTION I
### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

Toute salariée ou tout salarié non détenteur de poste engagé à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou plus: après trois (3) mois de service continu.

L'Employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour ces salariées ou salariés.

b) Les salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste qui travaillent moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet: après trois (3) mois de service continu et l'Employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour une salariée ou un salarié à temps complet, la salariée ou le salarié payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle salariée ou un nouveau salarié à temps partiel travaillant moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détenteur de poste est exclu des régimes d'assurances prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli trois (3) mois de service continu; elle ou il devient alors visé par l'alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

Au 1er janvier de chaque année, une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui a complété trois (3) mois de service continu devient visé par l'alinéa a) ou b) pour les douze (12) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente.

La période de trente (30) jours ou de trois (3) mois, prévue ci-haut, ne s'applique pas dans les cas suivants:

1) lorsqu'après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la salariée ou le salarié revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant

pas trente (30) jours de calendrier suivant son départ;

2) lorsque la salariée ou le salarié change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle ou il a quitté son Employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime d'assurance-salaire existe chez ce nouvel Employeur.

Dans ces cas, aux fins d'application de la clause 21.19 les dernières semaines d'emploi avant le départ servent de référence pour compléter la période de douze (12) semaines de calendrier.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des stipulations du contrat d'assurance en vigueur:

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2ième paragraphe de la présente clause, la nouvelle salariée ou le nouveau salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet doit faire une demande pour être couvert par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette demande doit être signifiée,par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.

- Au 1er janvier de chaque année, la salariée ou le salarié, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couvert par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période précédente.

- La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas accepter ou de cesser d'être couvert par les régimes d'assurances prévus au présent article, ne peut modifier son choix qu'au 30 novembre de chaque année.

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

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

Conjointe ou conjoint: s'entend au sens de la clause 1.04 de la convention.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée qui ne cohabite pas avec sa

conjointe ou son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjointe ou conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjointe ou conjoint prévue à la clause 1.04.

Enfant à charge: s'entend au sens de la clause 1.05 de la convention.

Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle: une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu et domiciliée chez une salariée ou un salarié qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

**21.03 Définition d'invalidité**

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

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

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

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

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

**21.07** Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et

d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention, sauf pour les salariées ou salariés invalides à cette date qui demeurent assujettis au régime d'assurance-salaire décrit dans la dernière convention collective.

Le régime de base d'assurance accident-maladie et les régimes complémentaires d'assurance établis conformément aux dispositions de la dernière convention collective et existant à la date de signature de la présente convention collective sont prolongés jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par de nouveaux régimes établis conformément aux dispositions de la clause 21.09 de la présente convention collective.

**21.08** L'Employeur participe à la mise en place et à l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et la partie syndicale. La partie patronale reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Le contrat doit prévoir que la partie patronale peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent. Toute modification au contrat est portée à la connaissance de la partie patronale et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit à la partie patronale.

L'établissement facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant:

a) l'information aux nouvelles salariées ou nouveaux salariés;

b) l'inscription des nouvelles salariées ou nouveaux salariés;

c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;

d) la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des salariées ou salariés;

e) la remise aux salariées ou salariés des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;

f) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

g) la transmission à l'assureur du nom des salariées ou salariés qui ont fait part à l'établissement de leur décision de prendre leur retraite.

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

**21.09** Un maximum de quatre (4) régimes complémentaires peut être institué dans le contrat

d’assurance et le coût est entièrement à la charge des participantes et participants. L’Employeur effectue la retenue des cotisations requises.

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

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

## SECTION II
## RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

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

La salariée ou le salarié visé à l’alinéa b) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 $.

L'Employeur défraie la totalité des primes prévues à la présente clause.

**21.12** Les salariées ou salariés qui, à la date de la signature de la 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 demeurés assurés au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les retraitées ou retraités qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

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

b) elles ou ils en défraient, sur une base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000,00 $ d'assurance du coût de cette assurance, l'Employeur assumant le solde du coût.

## SECTION III
## RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

**21.13** Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou un médecin ou d'une ou 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 salariée ou le salarié assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

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

a) dans le cas d'une participante ou un participant assuré pour elle-même ou lui-même et de ses personnes à charge: 5,00 $ par mois;

b) dans le cas d'une participante ou un participant assuré seul: 2,00 $ par mois;

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

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 2,00 $ et 5,00 $ seront diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la participante elle-même ou le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à la clause 21.09 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

**21.15** Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine de l'invalidité d'une salariée ou d'un salarié.

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

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

La salariée ou le salarié 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 ou il établisse qu'elle ou il est assuré en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ.

La salariée ou le salarié âgé de soixante-cinq (65) ans et plus qui maintient sa participation au régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ demeure couvert, pour les garanties non couvertes par celui-ci, par le régime de base d'assurance-maladie prévu au présent article. La décision de cette salariée ou ce salarié de participer au régime général d'assurance-médicaments est irrévocable.

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

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

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

## SECTION IV
## ASSURANCE-SALAIRE

**21.19** Subordonnément aux dispositions des présentes, une salariée ou un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail:

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire régulier et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

Cependant, si une salariée ou un salarié doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle ou il peut utiliser par anticipation les jours qu'elle ou il accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle ou il doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

b) À compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent-quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire.

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable majoré des suppléments s'il y a lieu et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) que la salariée ou le salarié recevrait si elle ou il était au travail; cependant une salariée ou un salarié ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé annuel, de congé de maternité, d'adoption, de retrait préventif ou de congé sans solde n'a été autorisée.

c) À compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens de la clause 21.03, une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, à sa demande et sur recommandation de sa ou son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées au titre d'emploi qu'elle ou il exerçait avant le début de son invalidité, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Cette réadaptation est possible après entente avec l'Employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la salarié ou au salarié d'accomplir toutes les fonctions reliées à son poste. Durant toute période de réadaptation, la salarié ou le salarié continue d'être assujetti au régime d'assurance-salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'Employeur et la salariée ou le salarié peuvent convenir, sur recommandation de la ou du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Lorsqu'elle ou il est en réadaptation, la salariée ou le salarié a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité. La salariée ou le salarié peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de sa ou son médecin traitant.

À la fin d'une période de réadaptation, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste si elle ou il n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, la salariée ou le salarié continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle ou il y est admissible.

**21.20** La salariée ou salarié continue de participer au régime de retraite (RREGOP) tant que les prestations prévues à la clause 21.19 b) demeurent payables y compris le délai de carence et pour une année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à la clause 21.19 a) ou à l'expiration du délai prévu à la clause 21.34, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de salariée ou salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui à trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Les dispositions relatives à l'exonération des cotisations au régime de retraite pour une année additionnelle tel que définie au paragraphe précédent s'appliquent à la salariée ou au salarié dont l'invalidité a débuté le ou après le premier (1er) janvier 1998.

**21.21** Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, de la Loi sur le Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement :

A) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur le régime des rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

B) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 21.19, si la salariée ou le salarié a des congés de maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la salariée ou au salarié la différence entre son salaire net [(1)] et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 21.19, la salariée ou le salarié reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net [(1)] et les prestations payables 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:

---

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

i) La salariée ou le salarié reçoit de l'Employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net [(1)] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder, toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité.

ii) Dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104ième) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 21.19 s'applique si la salariée ou le salarié est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 21.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

iii) Les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'Employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La salariée ou le salarié doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

La banque de congés de maladie de la salariée ou du salarié n'est pas affectée par une telle absence et la salariée ou le salarié est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.10 de la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié est tenu d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle ou il reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

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

**21.22** Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la salariée ou le salarié prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

**21.23** Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

**21.24** Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'Employeur, mais subordonnément à la présentation par la salariée ou le salarié des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

**21.25** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

**21.26** De façon à permettre cette vérification, la salariée ou le salarié doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'elle ou il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à la clause 21.24, l'Employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la salariée ou du salarié ou de sa ou son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la salariée ou le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la salariée ou du salarié et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

**21.27** La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que la salariée ou le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la salariée ou du salarié, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

**21.28** Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la salariée ou le salarié n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle ou il doit le faire dès que possible.

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

**21.30** Les jours de maladie au crédit d'une salariée ou un salarié au 1er avril 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la salariée ou le salarié a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus à la clause 21.31;

b) aux fins d'un congé pré-retraite.

La salariée ou le salarié qui désire prendre un congé pré-retraite doit aviser par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours avant le début de ce congé. Cet avis doit indiquer la date effective de la prise de la retraite, laquelle est irrévocable.

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

Au départ de la salariée ou du salarié en congé pré-retraite, l'Employeur lui verse le nombre de jours de congés annuels accumulés à cette date ainsi que les congés de maladie accumulés en vertu de la clause 21.31.

À compter de la date du début du congé pré-retraite, la salariée ou le salarié n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle ou il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance-vie et maladie, au régime de retraite et aux dispositions de l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire) qui lui sont applicables ainsi que le droit de grief sur les avantages précités;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la loi).

Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur;

d) combler la différence entre le salaire net de la salariée ou du salarié et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 21.19. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'application du présent alinéa, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., au Régime d'assurance-emploi et du Régime de retraite;

e) au départ de la salariée ou du salarié, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (1/2) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié peut obtenir un congé partiel avec solde en utilisant le nombre de jours correspondant à ceux qui lui seraient monnayables en vertu de l'alinéa précédent. En conséquence, aucun autre jour de maladie accumulé ne sera monnayable et payable au départ de la salariée ou du salarié.

f) à la fin de chaque année, l'Employeur informe par écrit chaque salariée et salarié de l'état du solde de congés de maladie accumulés avant la mise en vigueur du régime d'assurance-salaire.

**21.31** Toute salariée ou tout salarié à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de maladie que la salariée ou le salarié accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'Employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la salariée ou le salarié doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce indépendamment de la période de référence prévue à la clause 36.01.

**21.32** La salariée ou le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie, auxquels elle ou il a droit, selon la clause 21.31, reçoit au plus tard le quinze (15) décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au trente (30) novembre de chaque année.

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

**21.33A 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.

**21.34** La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 21.31 reçoit à chaque paie, la rémunération prévue à la clause 41.02-c).

La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste visé aux alinéas a) ou b) de la clause 21.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel la salariée ou le salarié était requis de se présenter au travail.

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

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

**21.35** À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, la salariée ou le salarié victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas d'une salariée ou un salarié non détenteur de poste, si elle ou il établit qu'elle ou il est redevenu apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

**21.36** La salariée ou le salarié visé conserve ce droit de retour durant une période de trois (3) ans à compter du début de sa lésion professionnelle.

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

**21.37** Durant la période prévue à la clause 21.36, à moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, l'Employeur peut assigner temporairement la salariée ou le salarié, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire et ce, prioritairement aux salariées et salariés inscrits sur la liste de disponibilité sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement. Cette assignation ne peut être faite si elle

comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la salariée ou du salarié visé compte tenu de sa lésion; si telle assignation est faite, elle doit l'être selon les modalités convenues entre la ou le médecin traitant de la salariée ou du salarié et celle ou celui de l'Employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 21.36.

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

**21.39** À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, une salariée ou un salarié inscrit sur l'équipe spéciale est réputé avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé, si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Sous réserve des dispositions de la clause 15.05 relative au replacement des salariées et salariés, le poste est accordé à la salariée ou au salarié le plus ancien de l'équipe spéciale si elle ou il satisfait aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations).

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

# ARTICLE 22

## RÉGIME DE RETRAITE

### SECTION I
### RÉGIMES DE RETRAITE

**22.01** Les salariées ou salariés sont régis par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

### SECTION II
### PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

**22.02** Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

**22.03** L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

**22.04** Le programme de retraite progressive est assujetti aux dispositions qui suivent:

1) **Période couverte par la présente section et prise de la retraite**

a) Les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à une salariée ou un salarié pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période est ci-après appelée "l'entente";

c) à la fin de l'entente, la salariée ou le salarié prend sa retraite;

d) toutefois, l'entente peut être prolongée au maximum d'une année, jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite si, pour des circonstances hors de son

contrôle (ex.: grève, lock-out, corrections du service antérieur), la salariée ou le salarié n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;

si, après cette prolongation, la salariée ou le salarié n'est pas encore admissible à la retraite, l'entente prend fin sans perte des avantages octroyés en vertu de cette entente et la salariée ou le salarié n'est plus couvert par les dispositions de la présente section; dans ce cas, la salariée ou le salarié demeure à l'emploi et fournit une prestation de travail correspondant à celle qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente et ce, jusqu'à son admissibilité à la retraite ou avant cette date, à son choix.

2) **Durée de l'entente et prestation de travail**

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la salariée ou le salarié et l'Employeur et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la salariée ou le salarié peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail;

d) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une salariée ou d'un salarié à temps complet.

3) **Droits et avantages**

a) Pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la salariée ou le salarié continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ou il ne participait pas au programme;

c) une salariée ou un salarié se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps complet ou à temps partiel qu'il accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la salariée ou le salarié accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié est exonéré de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalitité, la salariée ou le salarié reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée sur la base du pourcentage de la prestation de travail au moment où débute l'invalidité et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite;

f) conformément à la clause 21.30, les jours de congés maladie au crédit d'une salariée ou d'un salarié peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la ou le dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit.

4) **Cessation de l'entente**

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de la salariée ou du salarié avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. L'entente prend également fin lors d'une mutation à moins que la salariée ou le salarié et l'Employeur en conviennent autrement ainsi que lors d'une invalidité de la salariée ou du salarié qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci ou celui-ci était admissible à l'assurance-salaire. Dans ces cas, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier. Il en est de même en cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'Employeur.

5) **Supplantation ou mise à pied**

Dans l'éventualité où son poste est aboli, la salariée ou le salarié est réputé, aux fins de l'application de la procédure de supplantation, fournir une prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) correspondant à celle qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente.

Dans le cas où la salariée ou le salarié est mis à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer comme s'il n'y avait pas eu de mise à pied.

**22.05** Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, la salariée ou le salarié qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les règles de la convention collective s'appliquant à la salariée ou au salarié à temps partiel.

# ARTICLE 23

## ASSURANCE-RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

**23.01** Sauf en cas de faute lourde de la part de la salariée ou du salarié, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la salariée ou le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, l'Employeur transmet à la représentante ou au représentant syndical une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relative à la responsabilité civile des salariées ou salariés dans l'exercice de leurs fonctions.

**23.02** Si l'Employeur n'est pas couvert par une police d'assurance-responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée ou du salarié et s'engage à n'exercer contre cette dernière ou ce dernier aucune réclamation à cet égard.

**23.03 Signature d'un document technique**

Tout document technique préparé par une salariée ou un salarié ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure ou auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

**23.04 Modification d'un document**

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

# ARTICLE 24

## PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

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

La salariée ou le salarié doit faire sa réclamation au plus tard dans les sept (7) jours de l'événement.

# ARTICLE 25

## EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

**25.01 Définition de l'expérience pertinente**

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

1) une année d'expérience pertinente implique que la salariée ou le salarié a accompli une année de travail de nature identique ou comparable à celui pour lequel elle ou il est embauché;

2) aux fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propres à la salariée ou au salarié concerné;

3) tout litige quant à la valeur de l'expérience, ou quant à son caractère comparable, est soumis à la procédure prévue à l'article 50 (Règlement des griefs).

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

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

**25.03** Tout litige relatif à l'application de la clause 25.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 50 (Règlement des griefs).

**25.04** Une année d'expérience pertinente, telle que définie à la clause 25.01, donne droit à un échelon dans l'échelle de salaire.

**25.05** Une salariée ou un salarié ne peut se voir créditer plus d'une année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

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

L'expérience des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une journée complète de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 25 jours de congé annuel, le tout sous réserve des dispositions prévues à la clause 25.05.

**25.07 Preuve de l'expérience acquise**

La salariée ou le salarié doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou non détenteur de poste. Elle ou il doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'Employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauchage à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

**25.08 Disposition exceptionnelle**

S'il est impossible à la salariée ou au salarié de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des Employeur(s), aux dates de travail et au genre de travail.

**25.09 Attestation d'expérience**

Sans préjudice aux droits des autres Employeurs, en vertu du présent article, l'Employeur remet à chaque salariée ou salarié, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle ou il était à son emploi.

**25.10 Accumulation de l'expérience**

Aux fins d'application du présent article, la salariée ou le salarié qui bénéficie d'un congé pour études relatives à sa profession, continue d'accumuler son expérience à la condition qu'elle ou il ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la Santé et des Services sociaux au moment de son départ pour études.

**25.11** Nonobstant ce qui précède, les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, aux

fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

# ARTICLE 26

## FORMATION POSTSCOLAIRE

**26.01** 1- Durée égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits):

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une durée égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits), donne droit à un avancement d'un échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

2- Durée égale à trente (30) unités (crédits):

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une durée égale à trente (30) unités (crédits), donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

3- Conditions d'application:

Pour bénéficier de cet avancement d'échelon(s) dans son échelle de salaire, la salariée ou le salarié doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de cette rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'Employeur. Si la salariée ou le salarié utilise plusieurs de ces cours postscolaires dans la spécialité où elle ou il se trouve, elle ou il a droit au nombre total d'échelons prévu pour ces cours postscolaires ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire.

4- Formation postscolaire reconnue:

La liste des programmes d'études postscolaires et leurs valeurs relatives reconnus à la date d'entrée en vigueur de la présente convention ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application du présent article.

5- Les parties conviennent toutefois que la salariée ou le salarié qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit, dans l'échelle où elle ou il se trouve, au nombre d'échelons ci-après déterminés quel que soit le poste qu'elle ou il occupe.

- Brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons.

- Une année complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing deux (2) échelons.

- Baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons.

- Maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons.

6. Valeur effective des études supérieures:

   La salariée ou le salarié possédant un ou plusieurs diplôme(s) d'études supérieures mentionnés au paragraphe précédent, ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

7. La salariée ou le salarié détenant un baccalauréat en sciences infirmières bénéficie, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 6% lorsqu'elle ou il travaille dans un centre d'activités où l'Employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique.

   La salariée ou le salarié qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un centre d'activités où l'Employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des cours de formation postscolaire est réputé posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 1) et 2) de la clause 26.01. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres salariées ou salariés pour la formation exigée ou réputée requise.

La salariée ou le salarié qui a bénéficié d'avancement d'échelon(s) pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle ou il a complété une année et plus d'expérience au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'Employeur selon les dispositions de la clause 26.02.

Lorsqu'une salariée ou un salarié, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle ou il se situe au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette salariée ou ce salarié reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5% du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6%.

La salariée ou le salarié qui se situe au douzième (12ième) échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'Employeur selon les dispositions de la clause 26.02.

**26.02** Aux fins d'application du présent article, l'Employeur requiert la formation postscolaire selon les modalités suivantes:

1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postscolaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les salariées ou salariés du même titre d'emploi qui oeuvrent dans ce centre d'activités et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle au salaire;

2- dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur détermine, par centre d'activités et par titre d'emploi, la liste des cours de formation postscolaire réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire.

# ARTICLE 27

## CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

### SECTION I
### DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES

**27.01** L'infirmière ou infirmier est classé dans l'échelle de salaire décrite à la clause 28.14 selon les modalités prévues aux articles 25 (Expérience antérieure) et 26 (Formation postscolaire).

### SECTION II
### AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

**27.02** Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une salariée ou un salarié complète une année d'expérience, elle ou il est porté à l'échelon supérieur à celui qu'elle ou il détient.

Aux fins d'application au paragraphe précédent, chaque jour de travail, pour la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 25 jours de congé annuel.

Une salariée ou un salarié ne peut se voir créditer plus d'une année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Nonobstant ce qui précède les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

**27.03** Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste se voit reconnaître à titre d'infirmière ou infirmier au sens de la loi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle ou il peut demander à chacun de ses Employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, chaque jour de travail, pour la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent à 1/225ième d'année d'expérience si

elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 25 jours de congé annuel.

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

## 27.04 Intégration à la date d'entrée en vigueur de la convention collective

1- **Délai**

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur informe par écrit la salariée ou le salarié de son titre d'emploi et de sa situation dans l'échelle, laquelle s'établit selon les modalités exprimées aux articles 25 et 26 sur l'expérience antérieure et la formation postscolaire.

2- **Règlement des litiges**

Si une salariée ou un salarié n'accepte pas son classement dans l'échelle après discussion avec son Employeur, elle-même ou lui-même ou le Syndicat doit utiliser les procédures de grief et d’arbitrage prévues aux articles 50 et 51.

# ARTICLE 28

## TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

**28.01** (2471) **Infirmière ou Infirmier**

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé des bénéficiaires qui lui sont confiés. À ce titre, elle ou il planifie, dispense, évalue les soins infirmiers et collabore à l'administration des soins préventifs, diagnostiques et thérapeutiques. De plus, elle ou il participe à l'enseignement aux bénéficiaires et à la recherche visant la promotion de la santé et la prévention de la maladie.

Doit détenir son permis d'exercice de l'ordre (O.I.I.Q.).

**28.02** (2475) **Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier**

1) Personne qui a réussi ses examens du cégep ou d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec et attend les examens de l'ordre (O.I.I.Q.).

2) Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui attend l'émission de son permis d'exercice.

3) Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui doit reprendre un ou plusieurs examen(s).

4) Personne qui a complété des études de nursing en dehors de la province de Québec, qui n'est pas obligée de suivre une période d'entraînement, et qui attend l'émission de son permis d'exercice de l'ordre (O.I.I.Q.) comme en fait foi une attestation remise par celle-ci.

**28.03** Ces candidates ou candidats doivent pratiquer sous la surveillance d'une infirmière ou un infirmier.

**28.04** La candidate ou le candidat bénéficie de toutes les dispositions de la convention.

**28.05** La candidate ou le candidat qui a subi avec succès les examens de l'ordre (O.I.I.Q.) en vue de l'obtention de son permis d'exercice et qui en attend l'émission, reçoit lorsqu'elle ou il l'obtient, le salaire prévu au titre d'emploi d'infirmière ou infirmier rétroactivement à la date de ses examens ou de son entrée en service, si elle ou il a commencé à travailler après ses examens, pourvu qu'elle ou il ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

**28.06** La candidate ou le candidat qui doit reprendre un ou plusieurs examen(s) pour obtenir son permis d'exercice reçoit le salaire prévu au titre d'emploi d'une infirmière ou un infirmier rétroactivement à la date de son succès.

**28.07** La candidate ou le candidat qui a complété des études de nursing en dehors de la province de Québec qui n'est pas obligé de suivre une période d'entraînement et qui attend l'émission de son permis d'exercice reçoit, sur réception de son permis d'exercice, le salaire de son titre d'emploi rétroactivement à sa date d'entrée en service.

**28.08** (2477) **Candidate ou candidat admissible par équivalence**

1) Personne qui a complété des études de base dans un pays étranger ou en dehors de la province de Québec et qui doit faire dans un établissement des stages obligatoires déterminés par l'ordre (O.I.I.Q.), en vue de recevoir son permis d'exercice.

2) Le stage obligatoire s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une ou plusieurs personne(s) désignée(s) par la direction des soins infirmiers. Cependant, elle ou il ne peut en aucun cas, avoir de façon autonome la responsabilité d'un centre d'activités.

3) La candidate ou le candidat en stage obligatoire ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux items suivants:

   salaire - heures de travail - temps supplémentaire - et les bénéfices payables sous forme de pourcentage (%) prévus à la clause 41.02.

4) La candidate ou le candidat qui a complété avec succès son stage se voit offrir par l'établissement tout poste vacant en service général et ce, aux conditions suivantes:

   a) qu'elle ou il satisfasse aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations);

   b) absence d'application d'infirmière(s) ou infirmier(s) qualifié(s) déjà au service de l'établissement, soit à temps complet, soit à temps partiel, soit non détenteur(s) de poste.

   Cette infirmière ou cet infirmier est alors assujetti à la période de probation prévue à l'article 10 section III (Période de probation) de la présente convention.

**28.09** (2485) **Infirmière ou infirmier en stage d'actualisation**

Infirmière ou infirmier en règle avec l'ordre (O.I.I.Q.) et qui a quitté l'exercice de la profession depuis plus de cinq (5) ans.

**28.10** (2459) **Chef d'équipe (travail d'équipe organisé)**

Infirmière ou infirmier qui, sous la surveillance de la supérieure ou du supérieur immédiat ou de l'assistante ou assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat ou de l'infirmière-bachelière assistante ou infirmier-bachelier assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat, donne des soins infirmiers à un groupe de bénéficiaires en collaboration avec un groupe diversifié de salariées ou salariés tel que:

une ou un ou plusieurs infirmière(s) ou infirmier(s) en service général, des stagiaires, du personnel auxiliaire dont elle ou il dirige, surveille et coordonne les activités.

Un groupe diversifié ne comprend pas nécessairement l'ensemble des salariées ou salariés appartenant aux catégories d'emploi décrites ci-haut.

**28.11** (2488) **Assistante ou assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat** **36 1/4 heures**

1- **Assistante ou assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat de jour**

Infirmière ou infirmier qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière ou infirmier, assiste la supérieure ou le supérieur immédiat et la ou le remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle ou il participe à l'initiation des nouvelles embauchées et nouveaux embauchés, à l'évaluation du rendement du personnel, à l'élaboration ainsi qu'à l'évaluation de la programmation du centre d'activités.

2- **De soir ou de nuit**

Infirmière ou infirmier qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière ou infirmier, en l'absence de sa supérieure ou son supérieur immédiat, administre, surveille et coordonne les activités d'un centre d'activités pour toute la durée de son service. Elle ou il collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

3- **Absences régulières de la supérieure ou du supérieur immédiat**

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières de la supérieure ou du supérieur immédiat sont les suivantes:

a) les congés hebdomadaires;
b) les congés fériés;
c) les congés annuels;
d) toute absence pour maladie n'excédant pas un mois continu.

**28.12 Infirmière-chef ou infirmier-chef (à titre de référence seulement)**

Infirmière ou infirmier chargé de l'organisation, de l'administration et de la surveillance des soins dans un ou des centre(s) d'activités. Elle ou il est responsable de l'initiation au travail ainsi que de l'évaluation du rendement de son personnel.

**28.13** (2462) **Monitrice ou Moniteur**

Personne qui participe à la formation en cours d'emploi, à l'orientation des salariées ou salariés et des stagiaires. Son travail consiste en démonstrations ou en cours théoriques.

**28.14** (2471) L'Employeur paie pour une semaine régulière de travail le salaire ci-après prévu pour l'infirmière ou infirmier.

**Échelle salariale: Groupe 225 .....36,25 heures**

| Échelon | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 581,45 | 590,15 | 605,01 | 605,01 | 620,24 | 635,83 |
| 02 | 601,03 | 610,09 | 625,31 | 627,13 | 642,71 | 658,66 |
| 03 | 619,51 | 628,94 | 644,53 | 650,69 | 667,00 | 683,68 |
| 04 | 638,00 | 647,43 | 663,74 | 674,25 | 691,29 | 708,69 |
| 05 | 658,30 | 668,09 | 684,76 | 699,26 | 716,66 | 734,43 |
| 06 | 678,24 | 688,39 | 705,43 | 725,36 | 743,49 | 761,98 |
| 07 | 699,99 | 710,50 | 728,26 | 752,19 | 771,04 | 790,25 |
| 08 | 721,74 | 732,61 | 751,10 | 779,38 | 798,95 | 818,89 |
| 09 | 747,84 | 759,08 | 777,93 | 808,38 | 828,68 | 849,34 |
| 10 | 775,03 | 786,63 | 806,20 | 838,10 | 859,13 | 880,51 |
| 11 | 806,56 | 818,53 | 838,83 | 869,64 | 891,39 | 913,50 |
| 12 | 844,63 | 857,31 | 878,70 | 901,54 | 924,01 | 947,21 |

**28.15** (2475) L'Employeur paie pour une semaine régulière de travail le salaire ci-après prévu pour la candidate ou le candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier.

**Échelle salariale: Groupe 228 .....36,25 heures**

| Échelon | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 527,80 | 535,78 | 549,19 | 549,19 | 562,96 | 577,10 |

**28.16** (2477) L'Employeur paie pour une semaine régulière de travail le salaire ci-après prévu pour la candidate ou le candidat admissible par équivalence.

**Échelle salariale: Groupe 228 .....36,25 heures**

| Échelon | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 527,80 | 535,78 | 549,19 | 549,19 | 562,96 | 577,10 |

**28.17** (2485) L'Employeur paie pour une semaine régulière de travail le salaire ci-après prévu pour l'infirmière ou infirmier en stage d'actualisation.

**Échelle salariale: Groupe 228 .....36,25 heures**

| Échelon | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 527,80 | 535,78 | 549,19 | 549,19 | 562,96 | 577,10 |

**Suppléments**

## 28.18 (2459) Chef d'équipe

En plus du salaire prévu à la clause 28.14 cette infirmière ou cet infirmier reçoit un supplément hebdomadaire 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 ($) |
|---|---|---|---|---|
| 34,07 | 34,58 | 35,44 | 36,33 | 37,24 |

## 28.19 (2488) Assistante ou assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat

L'Employeur paie pour une semaine régulière de travail le salaire ci-après prévu pour l"assistant ou l'assistant de la supérieur ou du supérieur immédiat.

**Échelle salariale: Groupe 275 .....36,25 heures**

| Échelon | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 581,45 | 590,15 | 605,01 | 657,58 | 673,89 | 690,56 |
| 02 | 601,03 | 610,09 | 625,31 | 679,69 | 696,73 | 714,13 |
| 03 | 619,51 | 628,94 | 644,53 | 703,25 | 721,01 | 739,14 |
| 04 | 638,00 | 647,43 | 663,74 | 726,81 | 744,94 | 763,43 |
| 05 | 658,30 | 668,09 | 684,76 | 751,83 | 770,68 | 789,89 |
| 06 | 678,24 | 688,39 | 705,43 | 777,93 | 797,50 | 817,44 |
| 07 | 699,99 | 710,50 | 728,26 | 804,75 | 825,05 | 845,71 |
| 08 | 721,74 | 732,61 | 751,10 | 831,94 | 852,60 | 873,99 |
| 09 | 747,84 | 759,08 | 777,93 | 860,94 | 882,33 | 904,44 |
| 10 | 775,03 | 786,63 | 806,20 | 890,66 | 912,78 | 935,61 |
| 11 | 806,56 | 818,53 | 838,83 | 922,20 | 945,40 | 968,96 |
| 12 | 844,63 | 857,31 | 878,70 | 954,10 | 978,03 | 1 002,31 |

## 28.20 (2462) Monitrice ou moniteur

En plus du salaire prévu à la clause 28.14 cette infirmière ou cet infirmier reçoit un supplément hebdomadaire 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 ($) |
|---|---|---|---|---|
| 50,68 | 51,44 | 52,73 | 54,05 | 55,40 |

**28.21 Remplacement à diverses fonctions**

Quand une infirmière ou un infirmier est appelé durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire régulier de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle ou il l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail.

Quand une infirmière ou un infirmier est appelé durant une même journée de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire régulier de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle ou il l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail.

Les deux (2) paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante ou assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat ou l'infirmière-bachelière-assistante ou infirmier-bachelier-assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat remplace la supérieure ou le supérieur immédiat pendant ses absences régulières.

**28.22** Lorsqu'aucune assistante ou aucun assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat ou aucune infirmière-bachelière-assistante ou aucun infirmier-bachelier-assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, l'infirmière ou infirmier qui remplace temporairement la supérieure ou le supérieur immédiat pour une période d'au moins sept heures et quart (7 1/4) continues de travail a droit à un supplément 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 ($) |
|---|---|---|---|---|
| 10,13 | 10,29 | 10,55 | 10,81 | 11,08 |

**28.23 Majoration des taux et échelles de salaire**

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

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières-bachelières ou infirmiers-bacheliers) en vigueur le 31 décembre 1998 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5%.

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 mars 2000**

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières-bachelières ou infirmiers-bacheliers) en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5%.

C) **Correctifs salariaux au 1er avril 2000**

Les échelles de salaire des infirmières ou infirmiers et infirmières-bachelières ou infirmiers-bacheliers, en vigueur le 31 mars 2000, sont majorées, telles que présentées au présent article et à l'article 7 de l'annexe 1, à compter du 1er avril 2000.

À compter du 1er avril 2000, des échelles de salaire sont créées pour les titres d'emploi d'assistante ou d'assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat et d'assistante-infirmière-chef-bachelière ou d'assistant-infirmier-chef-bachelier. Ces échelles de salaire intègrent le supplément prévu pour ces titres d'emploi. À compter de la même date, le supplément prévu est aboli.

À compter du 1er avril 2000, chaque salariée ou salarié est intégré, dans l'échelle de salaire corrigée, à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait au 31 mars 2000.

D) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières-bachelières ou infirmiers-bacheliers) en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré [(2)], avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5%.

E) **Période commençant le 1er janvier 2002**

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières-bachelières ou infirmiers-bacheliers) en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5%.

F) **Période commençant le 1er avril 2003**

---

(1) En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

(2) En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières-bachelières ou infirmiers-bacheliers) en vigueur le 31 mars 2003 est majoré[1], avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

## 28.24 Salariées ou salariés hors taux ou hors échelle

La salariée ou le salarié dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son titre d'emploi.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe précédent a pour effet de situer au 1er janvier une salariée ou un salarié qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette salariée ou ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la salariée ou du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) paragraphes précédents, lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

## 28.25 Majoration des primes et suppléments

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

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

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

Les primes et suppléments 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 et suppléments 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 et suppléments 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 et suppléments en vigueur le 31 mars 2003 sont majorés, avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

Ces majorations n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage des primes payées sous cette forme.

Les taux de ces primes et suppléments apparaissent à la convention collective.

## 28.26 Forfaitaire au 1er avril 2000

Un montant forfaitaire, d'un pourcentage égal à 3,0% du salaire de base, des suppléments, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire, des montants reçus en temps supplémentaire, des indemnités et des prestations reçus entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000, majorés des pourcentages d'augmentation applicables, est versé à la salariée ou au salarié. Ce forfaitaire ne tient pas lieu de garantie d'augmentation des taux et échelles de salaire.

## 28.27 Forfaitaire (1) pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003

1- Pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003, la salariée ou le salarié autre que celle ou celui visé au paragraphe 2 reçoit, à chaque période de paie, un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire(2) en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des primes, suppléments et bénéfices en vigueur à cette même date et ce, pour les heures rémunérées (3) et les types de

---

(1) Aux fins d'application des présentes dispositions, seule la portion du forfaitaire applicable au taux de salaire et, le cas échéant, à la rémunération additionnelle prévue aux dispositions relatives à la formation postscolaire est cotisable au régime de retraite de la salariée ou du salarié.

(2) Incluant, le cas échéant, la rémunération additionnelle prévue aux dispositions relatives à la formation postscolaire.

(3) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la salariée ou le salarié reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des indemnités de mise à pied, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CSST et/ou par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu. Dans le cas où la salariée ou le salarié est rémunéré en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

primes, suppléments et bénéfices applicables à la salariée ou au salarié du 1er avril 2003 au 30 juin 2003.

2- Une salariée ou un salarié 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 ou il n'a pas, à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours suivant sa fin d'emploi, indiqué à son employeur qu'elle ou il y renonce. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire (2) et du montant des primes, suppléments et bénéfices qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées(3) entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce forfaitaire est versé en un seul versement.

3- Dans le cas d'une salariée ou un salarié visé par le paragraphe 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 paragraphe 1 s'applique à la condition d'avoir renoncé au forfaitaire prévu au paragraphe 2 et ce, à l'intérieur du délai qui y est prévu.

4- Le forfaitaire prévu à la présente clause cesse d'avoir effet le 1er juillet 2003 et ce, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

# ARTICLE 29

## PRIMES

### 29.01 Prime de soir et de nuit

A) La salariée ou le salarié faisant tout son service entre 14:00 heures et 08:00 heures, reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

a) Prime de soir

La prime de soir est de 4 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire).

b) Prime de nuit

La prime de nuit est de:

11 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) pour la salariée ou le salarié ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) pour la salariée ou le salarié ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) pour la salariée ou le salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

B) Quant à celle ou celui qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures, elle ou il reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes:

a) Prime de soir

La prime est de 4 % du salaire horaire de la salariée ou du salarié majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) pour les heures travaillées entre 19:00 heures et 24:00 heures.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 00:01 heure et 07:00 heures, la prime est de:

11 % du salaire horaire de la salariée ou du salarié majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) pour la salariée ou le salarié ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

12 % du salaire horaire de la salariée ou du salarié majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) pour la salariée ou le salarié ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

14 % du salaire horaire de la salariée ou du salarié majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire) pour la salariée ou le salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

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

La salariée ou le salarié qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue à l'alinéa b) du paragraphe A) de la clause 29.01 sauf lorsqu'elle ou il effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

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

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

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

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la sixième journée ouvrable;

---

(1) Salaire: Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire).

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

f) journée additionnelle de congé payé prévue au 1er alinéa du présent paragraphe.

Le nombre de congés de maladie payables au 15 décembre de chaque année, est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence [(1)], de 1,4 jour pour les salariées ou salariés ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité où la banque de congés de maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération, l'accumulation des congés de maladie prévue à la clause 21.31 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

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

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

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

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

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

## 29.02 Prime de fin de semaine

La salariée ou le salarié reçoit, en plus de son salaire une prime de fin de semaine équivalente à 4 % de son salaire horaire majoré, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire), s'il y a lieu. Cette prime est versée à la salariée ou au salarié requis de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

---

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

**Conversion en temps**

**29.03** Par arrangement local, les parties peuvent convenir de la conversion des primes en temps chômé.

# ARTICLE 30

## TAUX HORAIRES POUR LES TITRES D'EMPLOI PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE

### 30.01 (2471) Infirmière ou infirmier

| Échelon | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 16,04 | 16,28 | 16,69 | 16,69 | 17,11 | 17,54 |
| 02 | 16,58 | 16,83 | 17,25 | 17,30 | 17,73 | 18,17 |
| 03 | 17,09 | 17,35 | 17,78 | 17,95 | 18,40 | 18,86 |
| 04 | 17,60 | 17,86 | 18,31 | 18,60 | 19,07 | 19,55 |
| 05 | 18,16 | 18,43 | 18,89 | 19,29 | 19,77 | 20,26 |
| 06 | 18,71 | 18,99 | 19,46 | 20,01 | 20,51 | 21,02 |
| 07 | 19,31 | 19,60 | 20,09 | 20,75 | 21,27 | 21,80 |
| 08 | 19,91 | 20,21 | 20,72 | 21,50 | 22,04 | 22,59 |
| 09 | 20,63 | 20,94 | 21,46 | 22,30 | 22,86 | 23,43 |
| 10 | 21,38 | 21,70 | 22,24 | 23,12 | 23,70 | 24,29 |
| 11 | 22,25 | 22,58 | 23,14 | 23,99 | 24,59 | 25,20 |
| 12 | 23,30 | 23,65 | 24,24 | 24,87 | 25,49 | 26,13 |

### 30.02 (2475) Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière

| Échelon | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 14,56 | 14,78 | 15,15 | 15,15 | 15,53 | 15,92 |

## **30.03** (2477) **Candidate ou candidat admissible par équivalence**

| Échelon | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 14,56 | 14,78 | 15,15 | 15,15 | 15,53 | 15,92 |

## **30.04** (2485) **Infirmière ou infirmier en stage d'actualisation**

| Échelon | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 14,56 | 14,78 | 15,15 | 15,15 | 15,53 | 15,92 |

## **30.05** (2488) **Assistante ou assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat**

| Échelon | Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($) | Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($) | Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($) | Taux 2000-04-01 au 2000-12-31 ($) | Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($) | Taux 2002-01-01 ($) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 01 | 16,04 | 16,28 | 16,69 | 18,14 | 18,59 | 19,05 |
| 02 | 16,58 | 16,83 | 17,25 | 18,75 | 19,22 | 19,70 |
| 03 | 17,09 | 17,35 | 17,78 | 19,40 | 19,89 | 20,39 |
| 04 | 17,60 | 17,86 | 18,31 | 20,05 | 20,55 | 21,06 |
| 05 | 18,16 | 18,43 | 18,89 | 20,74 | 21,26 | 21,79 |
| 06 | 18,71 | 18,99 | 19,46 | 21,46 | 22,00 | 22,55 |
| 07 | 19,31 | 19,60 | 20,09 | 22,20 | 22,76 | 23,33 |
| 08 | 19,91 | 20,21 | 20,72 | 22,95 | 23,52 | 24,11 |
| 09 | 20,63 | 20,94 | 21,46 | 23,75 | 24,34 | 24,95 |
| 10 | 21,38 | 21,70 | 22,24 | 24,57 | 25,18 | 25,81 |
| 11 | 22,25 | 22,58 | 23,14 | 25,44 | 26,08 | 26,73 |
| 12 | 23,30 | 23,65 | 24,24 | 26,32 | 26,98 | 27,65 |

# ARTICLE 31

## MODALITÉS RELATIVES AU VERSEMENT DES SALAIRES

### 31.01 Chèque de paie

Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit:

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de la salariée ou du salarié;
- le numéro de l'employée ou employé;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre de congés de maladie accumulés, là où c'est techniquement possible;
- l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et dans la mesure où les parties en conviennent au niveau local.

L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de congé annuel, de congés de maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité".

### 31.02 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la salariée ou au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et bénéfices marginaux, à la condition que la salariée ou le salarié l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

À la période de paie suivant le départ de la salariée ou du salarié, ou au plus tard à l'autre période de paie qui suit, l'Employeur lui remet ou lui expédie un chèque représentant les montants dus à la salariée ou au salarié.

**31.03** Les salaires sont payés à chaque semaine ou aux périodes établies antérieurement par l'Employeur.

**31.04** Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant un montant dû, égal ou supérieur à vingt dollars (20,00 $), l'Employeur s'engage à

corriger cette erreur dans les quatre (4) jours qui suivent la date du versement en cause en remettant à la salariée ou au salarié l'argent dû.

Si cette erreur est d'un montant inférieur à vingt dollars (20,00 $), elle est corrigée au versement suivant.

**31.05** Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée ou un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée ou le salarié ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants:

1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:

   a) cent vingt dollars (120,00 $) par semaine, plus vingt dollars (20,00 $) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une salariée ou un salarié qui pourvoit au besoin de son conjoint ou sa conjointe, ou si elle ou il a charge d'enfant ou si elle est la principale ou s'il est le principal soutien d'une parente ou un parent;

   b) quatre-vingts dollars (80,00 $) par semaine dans les autres cas.

2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la salariée ou du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

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

L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

**31.06 Caisse d'économie**

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

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

# ARTICLE 32

## DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

### 32.01 Énoncé de principe et définition

Aux fins de la présente convention, l'expression "Développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée ou le salarié acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des attitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des salariés ou salariées en tenant compte des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation et de formation en cours d'emploi et fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

### 32.02 Orientation

Pour les salariées ou salariés nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées ou salariés et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

A- Orientation des salariées ou salariés nouvellement embauchés

L'Employeur établit, à l'intention des salariées ou salariés nouvellement embauchés, un programme d'accueil et d'orientation qui doit commencer dès le premier jour d'emploi.

Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au Syndicat local. Celui-ci a quinze (15) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

B- Orientation des salariées ou salariés de l'équipe volante et de la liste de disponibilité

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation à des salariées ou salariés, il l'offre aux salariées ou salariés de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité.

S'il décide de l'offrir aux salariées ou salariés de l'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées ou salariés qui satisfont aux exigences prévues à l'article 12 (Mutations).

S'il décide de l'offrir aux salariées ou salariés de la liste de disponibilité, il procède de la même façon.

**32.03 Formation en cours d'emploi**

La formation en cours d'emploi vise d'une part, le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions remplies par les salariées ou salariés ou à l'occasion de l'introduction de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques et, d'autre part, à acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé et des services sociaux.

Dans le cadre de l'élaboration du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'établissement, l'Employeur élabore annuellement, avec la participation du Syndicat local, son plan d'activités de formation en cours d'emploi et fixe avec celui-ci, les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates et candidats.

Ce plan des activités de formation en cours d'emploi doit être transmis au Syndicat local au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.

À cette fin, l'Employeur consacre à chaque année un budget équivalant à 2,39 jours de travail par équivalent temps complet (E.T.C.), calculé selon la formule suivante:

$$B = \frac{H + C}{h} \times 2{,}39 \times T \times 1{,}224$$

B= budget disponible pour l'année financière

H= le total des heures travaillées et payées à taux régulier par les salariées ou salariés au cours de l'année financière précédant l'année visée

C= le total des heures payées et chômées par les salariées ou salariés à temps complet au cours de l'année financière précédant l'année visée

h= 1 891,5 heures ou 1 826,3 heures, selon le nombre d'heures prévues au titre d'emploi

T= taux quotidien du 9ième échelon, au 1er avril de l'année financière visée

Si au cours d'une année, l'Employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter aux activités l'année suivante.

L'Employeur fournit au Syndicat local les informations nécessaires à la détermination du montant prévu à la présente clause.

Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires réguliers, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour, étant entendu que ces ressources financières doivent être utilisées de façon optimale.

À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat local un bilan des activités effectuées.

## 32.04 Litiges

En cas de désaccord entre les parties locales, les parties nationales dénoueront toute impasse relativement aux modalités d'application du plan ou aux critères de sélection pour le choix des candidates et des candidats. À défaut d'entente à ce palier, les parties nommeront 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 d'office par la ou le ministre 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 33

## HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

### SECTION I
### NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN

**33.01 Semaine régulière**

La semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36 1/4) réparties en cinq (5) jours de travail de 7,25 heures.

**33.02 Répartition de la semaine**

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 00:01 heure, le dimanche, à 24:00 heure, le samedi.

### SECTION II
### REPAS ET PÉRIODE DE REPOS

**33.03 Période de repas**

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

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

**33.04 Période de repos**

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

### SECTION III
### CONGÉ HEBDOMADAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL

**33.05 Repos hebdomadaire**

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

## 33.06 Échange d'horaire

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

## 33.07 Nombre et répartition des fins de semaine

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

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

## 33.08 Durée de la fin de semaine

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

## 33.09 Affichage des cédules

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

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

## 33.10 Réaménagement de l'horaire

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

## SECTION IV
## ROULEMENT DES QUARTS

## 33.11 Roulement des périodes

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

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

3) Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les salariées ou salariés. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la salariée ou au salarié qui en fait la demande.

   Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'est pas assujetti au système de roulement et elle ou il peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle ou il n'ait obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.

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

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

6) Les salariées ou salariés stables de soir ou de nuit sont assignés à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année, si

cette assignation leur permet de rafraîchir leurs techniques. Une telle assignation peut également être faite à la demande de l'Employeur.

7) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.

## 33.12 Intervalle minimum

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

## 33.13 Contrôle du temps

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

## 33.14 Particularité

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

# ARTICLE 34

## TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

### 34.01 Définition

Tout temps travaillé en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la supérieure ou du supérieur immédiat ou de sa remplaçante ou son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus ou si la salariée ou le salarié ne peut rejoindre sa supérieure ou son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la salariée ou le salarié est rémunéré selon les dispositions prévues à 34.03, en justifiant ce temps supplémentaire à sa supérieure ou son supérieur immédiat ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les quarante-huit (48) heures.

### 34.02 Répartition équitable

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

### 34.03 Mode de rémunération

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

a) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;

b) au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

### 34.04 Rappel au travail

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

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

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

**34.05 Service privé**

Tout travail accompli en temps supplémentaire, en service privé auprès d'une ou un ou plusieurs bénéficiaire(s), en exécution d'un service assuré au sens de la Loi de l'assurance-hospitalisation est rémunéré selon les dispositions du présent article.

**34.06 Disposition spéciale**

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

**34.07 Conversion en temps**

Par arrangement local, les parties peuvent convenir de la conversion du temps supplémentaire prévu aux clauses 34.03 et 34.04 en temps chômé.

# ARTICLE 35

## SERVICE DE GARDE

### 35.01 Prime

La salariée ou le salarié assujetti au service de garde après sa journée ou sa semaine régulière de travail, reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de garde, une prime équivalant à une heure de son salaire.

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

Si elle ou il est rappelé au travail pendant son service de garde, elle ou il est rémunéré selon la clause 35.05.

### 35.02 Disponibilité à tour de rôle

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

### 35.03 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

L'Employeur détermine si la salariée ou le salarié de garde doit demeurer à l'établissement ou à son domicile pour assurer la garde.

Cependant, la salariée ou le salarié de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure.

### 35.04 Disponibilité à l'établissement

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

### 35.05 Rappel de l'extérieur

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

1. une indemnité de transport équivalente à une heure à taux simple;

2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

**35.06 Rappel de l'intérieur**

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

**35.07** La prime pour disponibilité prévue à la clause 35.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 35.05 et 35.06 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la salariée ou le salarié ou le Syndicat ne pourront en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la salariée ou le salarié a été affecté et/ou rappelé au travail alors qu'elle ou il était en service de garde.

Par arrangement local, les parties peuvent convenir de convertir en temps chômé la rémunération prévue au présent article.

**35.08 Télé-avertisseur**

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

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

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

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

**35.09 Fin du rappel**

Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la salariée ou le salarié a obtenu l'autorisation de la ou du responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée à moins que les besoins ne justifient la présence de la salariée ou du salarié.

**35.10 Rappel durant un repas**

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

# ARTICLE 36

## CONGÉ ANNUEL

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

**36.02 Salariée ou salarié ayant moins d'un an de service**

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

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

**36.03 Salariée ou salarié ayant un an et plus de service**

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

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

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

La salariée ou le salarié qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel.

**36.04 Disposition spéciale**

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

**36.05 Période de congé annuel**

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

son congé annuel entre le 1er mai et le 14 mai et entre le 16 octobre et le 30 avril de l'année suivante.

**36.06 Affichage de la liste**

L'Employeur affiche, avant le 1er mars et le 15 août, une liste des salariées ou salariés avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise à la représentante ou au représentant local.

**36.07 Inscription**

Les salariées ou salariés inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 1er septembre. Cependant, les salariées absentes ou salariés absents pendant ces périodes d'affichage sont tenus de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

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

**36.08 Affichage du programme**

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1er avril et le 15 septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux clauses 36.09 et 36.11 ou dans le cas de la salariée ou du salarié qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié muté prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée ou du salarié qu'elle ou il remplace.

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

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

**36.09 Échange de congé annuel**

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

## 36.10 Prise du congé

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

## 36.11 Report du congé annuel

Une salariée ou un salarié incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenu avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle ou il devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée ou du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci.

## 36.12 Congé annuel pour conjoints

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

## 36.13 Congé annuel

La salariée ou le salarié qui a moins d'un an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12) de vingt (20) jours de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

La salariée ou le salarié ayant au moins un an de service au 30 avril reçoit une rémunération équivalant à vingt (20), vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de travail, selon le cas.

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité de congé annuel équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle ou il a droit, en fonction de ses années de service au 30 avril, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de congé annuel au moment de son départ.

La salariée ou le salarié à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était normalement au travail.

La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui devient salariée ou salarié à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices

des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps où elle ou il a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 41.02 pour la période de temps où elle ou il a travaillé à temps partiel.

### 36.14 Remise de l'indemnité

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

### 36.15 Indemnité au départ

Lorsque la salariée ou le salarié quitte son emploi, elle ou il a droit à une indemnité prévue de congé annuel accumulé jusqu'à son départ selon les modalités déterminées à la clause 36.13.

### 36.16 Disposition spéciale

La salariée ou le salarié dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire régulier de quatre (4) semaines de paie, en raison de son statut, a le droit de compléter une période d'absence sans solde de quatre (4) semaines pour tenir lieu de congé annuel.

# ARTICLE 37

## CONGÉS FÉRIÉS

### 37.01 Nombre et liste de congés fériés

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés payés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental.

Le point de départ pour la reconnaissance de ces congés fériés est le 1er juillet.

Sous réserve des congés institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental, la liste de ces congés est déterminée, par arrangement local, au plus tard dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention. À défaut d'entente dans ce délai, le tout est référé à un tribunal d'arbitrage suivant la procédure prévue à la convention.

Jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

### 37.02 Répartition équitable

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

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées ou tous les salariés bénéficient d'au moins deux (2) jours consécutifs de congé à Noël ou au Jour de l'An.

### 37.03 Remise du congé férié

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

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

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

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

## 37.04 Congé férié durant une absence

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

Si, par contre, alors qu'elle ou il est en congé de maladie, elle ou il est rémunéré en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 37.08.

Ces dispositions ne s'appliquent cependant que pour une absence-maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et ne s'appliquent pas durant une absence causée par un accident du travail.

Si un ou des congés fériés tombent durant le congé annuel de la salariée ou du salarié cette ou ces journées lui est (sont) payée(s) comme si elle ou il était en congé férié et son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période.

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

## 37.05 Calcul du temps supplémentaire

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

## 37.06 Échange de congé férié

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

## 37.07 Conditions pour bénéficier du congé férié

Pour bénéficier du congé férié et payé, la salariée ou le salarié doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que:

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

b) la salariée ou le salarié ne soit en congé annuel à ce moment;

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

**37.08 Salaire**

En congé férié comme en congé compensatoire, la salariée ou le salarié reçoit son salaire régulier comme si elle ou il était au travail.

# ARTICLE 38

## SALARIÉE OU SALARIÉ ACCOMPAGNANT UNE OU UN BÉNÉFICIAIRE

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

1) elle ou il est considéré à son travail pour le temps pendant lequel elle ou il accompagne la ou le bénéficiaire. Elle ou il doit être rémunéré alors suivant les dispositions de la convention, y compris le temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail;

2) une fois qu'elle ou il a laissé la ou le bénéficiaire, elle ou il doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur;

   elle ou il est considéré, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle ou il est alors rémunéré suivant la disposition de la clause 35.01;

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

3) l'établissement rembourse à la salariée ou au salarié ses frais de déplacement et de séjour sur présentation de pièces justificatives;

4) pour tout voyage d'une journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée ou au salarié une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

# ARTICLE 39

## REPAS, UNIFORMES, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

**39.01** Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée ou du salarié, ou si la salariée ou le salarié peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur du délai prévu à la clause 33.03, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

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

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

| | |
|---|---|
| Déjeuner | 1,75 $ |
| Dîner | 4,00 $ |
| Souper | 4,00 $ |

La salariée ou le salarié peut apporter son repas et elle ou il 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 salariées ou salariés qui payaient des taux de 1,60 $, 3,65 $ et 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, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention pour l'ensemble des salariées ou salariés de ces établissements.

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

**39.03 Vestiaire**

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

**39.04 Uniformes**

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

**39.05** Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

# ARTICLE 40

## ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT ET ASSURANCE AFFAIRES

**40.01** Lorsqu'une salariée ou un salarié, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle ou il est considéré comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.

A. **Calcul des déplacements**

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée ou le salarié est affecté.

Le port d'attache est le lieu où la salariée ou le salarié exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon le critère suivant: l'endroit où la salariée ou le salarié reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.

Une salariée ou un salarié ne peut avoir plus d'un port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire.

Malgré ce qui précède lorsque la salariée ou le salarié doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle ou il n'est indemnisé que pour l'excédent de la distance qu'elle ou il doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache et ce, autant à l'aller qu'au retour.

L'Employeur détermine si la salariée ou le salarié doit ou non passer par son port d'attache.

B. **Frais d'automobile**

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

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

Lorsqu'une salariée ou un salarié est autorisé à utiliser une automobile personnelle, elle ou il reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

- pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière ..... 0,34 $/km

- pour tout kilométrage entre 8 001 et

18 000 km au cours d'une année financière ..... 0,245 $/km

- pour tout kilométrage entre 18 001 et 26 000 km au cours d'une année financière ..... 0,185 $/km

- pour tout kilométrage excédentaire à 26 000 km au cours d'une année financière ..... 0,17 $/km

Un montant de 0,085 $/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la salariée ou du salarié dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

La salariée ou le salarié, requis par écrit par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $/km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres payable à la fin de l'année.

Pour la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, cette compensation s'applique au prorata des heures travaillées.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la salariée ou le salarié trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la salariée ou le salarié a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents.

C. **Assurance affaires**

Une salariée ou un salarié requis d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'Employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

a) une fois par année financière, la salariée ou le salarié a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'elle ou il a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à la condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

b) à la fin d'une année financière, la salariée ou le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une

indemnité de 0,08 $/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à la condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée ou le salarié de se doter d'une assurance affaires.

## 40.02 Autre moyen de transport

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

## 40.03 Repas

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

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

## 40.04 Coucher

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

Si la salariée ou le salarié loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle ou il reçoit une allocation quotidienne fixe de 19,15 $ lors d'un coucher chez un parent ou ami; en outre, la salariée ou le salarié est alors remboursé du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de 32 km aller et retour.

## 40.05 Dispositions diverses

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

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

# ARTICLE 41

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

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

**41.02** De plus, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste reçoit les bénéfices marginaux ci-après énumérés et payables sous forme de pourcentage:

a) Congé annuel:

| 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, les primes [(1)], les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 26;

- sur le salaire qu'elle ou il aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle ou il travaille à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;

- sur le salaire de base à partir duquel est établie la prestation d'assurance-salaire et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celles prévues à la clause 21.21.

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

b) Congés fériés:

5,7% versé sur chaque paie, applicable:

- sur le salaire, les primes [(1)], les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 26;

- sur le salaire qu'elle ou il aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle ou il travaille à son poste ou à une assignation;

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

c) Congés de maladie

4,21% ou 6,21% versé sur chaque paie, dans le cas où la salariée ou le salarié n'est pas visé par le régime ou a choisi de ne pas être couvert par le régime tel que prévu à la clause 21.01.

Le pourcentage est applicable:

- sur le salaire régulier [(1)];

- sur le salaire qu'elle ou il aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle ou il travaille à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

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

# ARTICLE 42

## MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

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

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

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

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

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

**42.03** Un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement doit être signifié à la salariée ou au salarié concerné dans les trente (30) jours de l'incident le plus récent donnant lieu à la mesure disciplinaire ou, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.

**42.04** Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la salariée ou au salarié par une représentante ou un représentant de l'Employeur.

Un avis disciplinaire écrit doit contenir un énoncé des motifs ou des faits qui y donnent lieu.

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

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout avis de nature disciplinaire à moins que la salariée ou le salarié ne s'y oppose.

**42.05** Seuls les motifs ou les faits contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage.

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

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

# ARTICLE 43

## DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

### 43.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la Direction, ni le Syndicat, ni leurs représentantes ou représentants respectifs n'exercent de menace, contrainte ou discrimination envers une salariée ou un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques, de son âge, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou du fait qu'elle ou il soit une personne handicapée ou qu'elle ou il utilise quelque moyen pour pallier à son handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Aux fins d'application de la présente clause, discrimination signifie une distinction, une exclusion ou préférence qui détruit, compromet ou restreint un droit prévu par la convention ou par la loi, sauf si elle est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour occuper un poste.

**43.02** La salariée peut utiliser à son choix le nom de son mari ou son nom de famille.

### 43.03 Harcèlement sexuel

1) Le harcèlement sexuel consiste en des avances sexuelles non désirées et imposées qui prennent la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

2) L'Employeur et le Syndicat collaborent pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. En ce sens, les parties doivent discuter de tout problème de harcèlement sexuel et tenter d'y apporter les solutions appropriées.

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

# ARTICLE 44

## ACCÈS AU STATUT D'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

L'infirmière ou infirmier auxiliaire, la diplômée ou le diplômé en soins de santé et soins d'assistance, la garde-bébé ou la puéricultrice, devenu infirmière ou infirmier, après un recyclage officiellement reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec, est soumis aux conditions suivantes:

1) Rémunération

La salariée ou le salarié ainsi recyclé reçoit dans son nouveau titre d'emploi d'infirmière ou infirmier le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi conformément à l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire) de la présente convention. Si l'application de cet article lui accorde un salaire inférieur à celui qu'elle ou il recevrait si elle ou il demeurait dans le titre d'emploi qu'elle ou il avait immédiatement avant son recyclage, elle ou il recevra le salaire immédiatement supérieur à celui qu'elle ou il recevrait si elle ou il demeurait dans le titre d'emploi qu'elle ou il avait immédiatement avant le recyclage.

De plus, la salariée ou le salarié ainsi recyclé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégré dans la nouvelle échelle de salaire des infirmières ou infirmiers entrant en vigueur à cette même date à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait dans l'échelle de salaire en vigueur à la date d'expiration de la convention collective précédente. La salariée ou le salarié ainsi intégré dans la nouvelle échelle de salaire continue à progresser dans ladite échelle conformément aux clauses 25.04 et 25.05 de la convention collective.

Les conditions ci-haut énumérées s'appliquent lorsque la salariée ou le salarié quitte son Employeur pour un autre Employeur dans le réseau de la Santé et des Services sociaux.

2) Ancienneté

La salariée ou le salarié ainsi recyclé transporte dans son nouveau titre d'emploi la totalité de l'ancienneté acquise dans l'unité de négociation à laquelle elle ou il appartenait.

# ARTICLE 45

## ORDRE PROFESSIONNEL

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée ou un salarié dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues aux clauses 19.10 à 19.15. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

# ARTICLE 46

## SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

L'Employeur et le Syndicat se rencontrent par le biais du comité local de santé et sécurité. Les modalités de représentation des parties et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

**46.02** Lors de ces rencontres, les parties peuvent, entre autres:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour la salariée ou le salarié incluant celles ou ceux dispensant des soins et des services à domicile;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des salariées ou salariés concernant les conditions de santé et sécurité;
- recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures jugés nécessaires, le contrôle des radiations, etc.;
- recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des salariées ou salariés de l'établissement;
- étudier toute problématique en milieu de travail relative à la santé mentale des salariées ou des salariés;
- analyser la situation des salariées ou salariés oeuvrant hors de leur lieu de travail durant les quarts de soir et de nuit.

**46.03 Examen médical**

La salariée ou le salarié subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'Employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

**46.04 Soins d'urgence**

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

**46.05 Salariée ou salarié porteur de germes**

La salariée ou le salarié porteur de germes et non invalide au sens de l'article 21 (Régimes d'assurances), libéré de son travail sur recommandation du Service de santé ou de la ou du médecin désigné par l'Employeur pourra être replacé dans un poste choisi par l'Employeur. Si un tel replacement est impossible, la salariée ou le salarié ne subit aucune perte de salaire régulier ni aucune déduction de sa caisse de congés de maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, mais sans préjudice pour la salariée ou le salarié.

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

Il transmet également les déclarations d'accidents de travail n'ayant pas entraîné une perte de temps de travail.

**46.07** Les salariées ou salariés délégués par la CEQ sont libérés de leur travail sans perte de salaire régulier afin de participer aux réunions de l'Association sectorielle pour la santé et la sécurité du travail (comités, assemblée générale, conseil d'administration).

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

# ARTICLE 47

## COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL, COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL ET SURCHARGE DE TRAVAIL

### SECTION I
### COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

**47.01** Un comité de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

**47.02** Ce comité est formé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants désignés par le Syndicat et d'au plus trois (3) représentantes ou représentants désignés par la direction de l'établissement. Il est loisible à chacune des parties de changer de représentante ou représentant compte tenu des sujets inscrits à l'ordre du jour; la partie qui change de représentante ou représentant doit aviser l'autre partie du nom de la nouvelle représentante ou du nouveau représentant au moins cinq (5) jours avant la rencontre prévue à la clause 47.05.

**47.03** Ce comité a un caractère consultatif. Les décisions sont du ressort exclusif de l'Employeur.

**47.04** Ce comité a pour fonctions:

- d'étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective;

- d'étudier toutes questions relatives à la tâche et à l'organisation du travail, notamment les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement d'un centre d'activités;

- de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;

- d'étudier la charge de travail et le morcellement des tâches ainsi que toute plainte d'une salariée ou un salarié relative à un fardeau de sa tâche, qu'elle donne ou non ouverture au recours prévu à la section III;

- d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation au travail des salariées ou salariés;

- d'étudier toutes questions relatives aux changements organisationnels, qu'ils affectent ou non le lien d'emploi ou la mutation du personnel;

- d'étudier toutes questions relatives à la détermination des centres d'activités;

- d'étudier tout autre sujet convenu entre les parties.

**47.05** Le comité se réunit dans les quinze (15) jours de la demande de l'une des parties. La convocation comprend l'ordre du jour et doit parvenir à toutes ou tous les membres du comité au moins sept (7) jours avant la date de la réunion.

**47.06** L'une ou l'autre partie peut s'adjoindre les spécialistes qu'elle juge nécessaires. Dans ce dernier cas, il est convenu que la partie qui en fait usage doit en assumer tous les frais et déboursés inhérents.

**SECTION II**
**COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL**

**47.07** Un comité national de relations de travail est formé. Son mandat consiste à examiner toutes questions convenues entre les parties.

Ce comité est composé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'ensemble des syndicats représentés par la CEQ et de trois (3) représentantes ou représentants désignés par la partie patronale.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les parties peuvent convenir de former des sous-comités spécifiques.

**SECTION III**
**SURCHARGE DE TRAVAIL**

**47.08** Lorsqu'une salariée ou un salarié, ou plusieurs salariées ou salariés collectivement, se croient lésés relativement à une surcharge de travail, elles ou ils peuvent en saisir par écrit le comité de relations de travail et en demander sa convocation.

**47.09** Dans les cinq (5) jours de la réception de la demande de convocation, le comité de relations de travail se réunit et procède à l'étude du cas.

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

**47.11** Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'Employeur le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu à la clause 47.09, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'Employeur.

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

**47.13** L'audition est tenue devant un tribunal composé d'une ou un arbitre unique dans le cas d'une demande d'une salariée ou un salarié, et devant un tribunal d'arbitrage composé d'une ou un arbitre et d'assesseures ou assesseurs dans les autres cas.

**47.14** Le tribunal détermine s'il y a surcharge de travail et ordonne à l'Employeur de la corriger, le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'Employeur.

**47.15** Le tribunal dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

**47.16** À la demande du Syndicat, le tribunal doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'Employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Sinon, le tribunal décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

**47.17** Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

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

# ARTICLE 48

## CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

**Définition**

**48.01** Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la salariée ou du salarié ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

**Avis**

**48.02** Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'Employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au Syndicat et à la salariée ou au salarié.

Dans les autres cas prévus à la clause 48.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

Suite à la réception par le Syndicat d'un avis prévu au présent article, celui-ci peut faire à l'Employeur toutes les représentations qu'il juge utile à cet égard.

**48.03** L'avis transmis au Syndicat comprend les informations suivantes:

a) la nature du changement technologique;

b) le calendrier d'implantation prévu;

c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;

d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;

e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

**Rencontre**

**48.04** Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs poste(s) les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du

changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les salariées ou salariés.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi de salariées ou salariés, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation en cours d'emploi prévues à la clause 32.03.

**Recyclage**

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

# ARTICLE 49

## PRIVILÈGES ACQUIS

### 49.01 Congés et taux du temps supplémentaire

Les salariées ou salariés qui bénéficient présentement d'avantages ou de privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention en ce qui a trait au congé annuel, au nombre ou au système de congés fériés, au taux de temps supplémentaire continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention collective.

### 49.02 Salaire et heures de travail

Les salariées ou salariés qui bénéficient d'avantages ou de privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait à leur salaire et aux heures de travail continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention, à la condition toutefois que le contenu de leur tâche demeure substantiellement le même.

### 49.03 Ententes précédentes

Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'ententes ou d'annexes à la convention précédant celle de 1975-78 et celle de 1980-82 et à la convention 1980-82 et au décret l983-85 et non prévus aux clauses 49.01 et 49.02, acquis à la salariée ou au salarié, ou à l'ensemble, ou à une partie de l'ensemble des salariées ou salariés visés par l'accréditation, et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

Il est convenu que ces ententes en annexe font partie intégrante de cette convention.

# ARTICLE 50

## RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

**50.02** Toute salariée ou tout salarié, seul ou accompagné d'une ou des représentante(s) ou un ou des représentant(s) du Syndicat, dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance par la salariée ou le salarié du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne responsable du personnel.

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

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

Malgré ce qui précède, la salariée ou le salarié dispose d'un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, si le grief porte sur l'un ou l'autre des objets suivants:

- années d'expérience antérieure;
- salaire;
- primes, suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 26 (Formation postscolaire);
- titre d'emploi;
- montant de la prestation d'assurance-salaire;
- éligibilité à la prestation d'assurance-salaire.

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

**50.03** Seul le Syndicat peut déposer un grief au nom d'un groupe de salariées et salariés qui ont un grief collectif.

Le Syndicat peut déposer un grief concernant les obligations de l'Employeur à son égard telles que prescrites par la présente convention collective.

Le Syndicat doit se conformer à la procédure décrite à la clause 50.02.

**50.04** L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui sont à son origine et ce, sans préjudice.

**50.05** Dans les cinq (5) jours de la réception du grief, la personne responsable du personnel donne sa réponse écrite au Syndicat et, dans le cas où le grief a été signé par la salariée ou le salarié ou en son nom par le Syndicat, à cette salariée ou ce salarié.

**50.06** Les délais prévus au présent article pour déposer un grief et le porter à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur pour les prolonger.

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

**50.08** Le Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux d'une part, et l'UQII, à l'égard des Syndicats qui lui sont affiliés, d'autre part, peuvent convenir qu'un ou des griefs déposés localement ont une portée provinciale et peuvent conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant de tel arbitrage lie tous les établissements visés de même que tous les Syndicats visés et les salariées ou salariés des unités de négociation de ces Syndicats.

**50.09 Rencontre des parties**

En tout temps, à la demande de l'une ou l'autre d'entre elles, les parties doivent se rencontrer dans le but de faire l'examen d'un grief et d'y trouver une solution satisfaisante.

# ARTICLE 51

## ARBITRAGE

**51.01** Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionnée à la clause 50.05 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.

À défaut par le Syndicat de signifier à l'Employeur l'avis susmentionné dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par la salariée ou le salarié et le Syndicat.

**SECTION I**
**PROCÉDURE RÉGULIÈRE**

**51.02 Détermination de la procédure d'arbitrage**

a) Les parties procèdent devant une ou un arbitre dans les cas suivants:

- avis disciplinaire et suspension de cinq (5) jours et moins;
- date(s) de prise de congé annuel;
- montant du paiement des primes;
- montant du paiement du temps supplémentaire.

b) Dans les autres cas, les parties procèdent devant une ou un arbitre et une assesseure ou un assesseur désigné par chaque partie. Dans les dix (10) jours de la désignation de son assesseure ou assesseur par une partie, l'autre partie désigne la sienne ou le sien.

Malgré les dispositions du paragraphe b), les parties peuvent, de consentement, procéder devant une ou un arbitre sans assesseure ou assesseur.

Lorsque les parties procèdent devant une ou un arbitre avec assesseures ou assesseurs, l'arbitre peut également, pour disposer totalement d'un grief, statuer sur un sujet qui autrement relèverait de la compétence de l'arbitre en vertu du paragraphe a) de la présente clause.

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

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

## 51.05 Présence des assesseures ou assesseurs

Si une partie fait défaut de désigner son assesseure ou assesseur ou si celle-ci ou celui-ci ou sa remplaçante ou son remplaçant ne se présente pas à une séance d'arbitrage, l'arbitre a droit de siéger et d'exercer tous ses pouvoirs comme si les assesseures ou assesseurs étaient présents.

## 51.06 Conditions pour siéger en l'absence d'une assesseure ou un assesseur

Pour que l'arbitre puisse siéger en l'absence d'une ou un des assesseures ou assesseurs, il faut qu'une convocation écrite soit parvenue à chaque assesseure ou assesseur au moins cinq (5) jours à l'avance et, lorsqu'une assesseure ou un assesseur n'a pas été désigné ou remplacé, à la partie qui a fait défaut de désigner son assesseure ou assesseur ou sa remplaçante ou son remplaçant.

## 51.07 Juridiction de l'arbitre

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

## 51.08 Juridiction relative aux mesures disciplinaires

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; elle ou il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

## 51.09 Juridiction en matière de congédiement et suspension

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

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

2) maintenir le congédiement ou la suspension;

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

Dans tous les cas de mesure administrative prévue à la clause 42.06, l’arbitre peut:

1) réintégrer la salariée ou le salarié avec pleine compensation;

2) maintenir la mesure administrative.

## 51.10 Démission d'une salariée ou un salarié

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

## 51.11 Aveu

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

1) d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant dûment autorisé du Syndicat;

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

## 51.12 Juridiction limitative de l'arbitre

En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention.

## 51.13 Fardeau de la preuve

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

## 51.14 Communication de la décision

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

## 51.15 Fixation du quantum d'une somme d'argent à payer

Si, à la suite d'une décision arbitrale impliquant le paiement d'une somme d'argent indéterminée dans la sentence, il y a contestation sur le montant, le quantum en sera fixé par l'arbitre qui a entendu le grief ou, en cas de décès, démission, incapacité ou refus d'agir de cette ou ce même arbitre, par une ou un autre arbitre choisi conformément à la convention collective.

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

**51.16** Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

**51.17 Séance publique et huis clos**

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

**51.18 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseures ou assesseurs**

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

**51.19 Délai pour rendre la décision**

L'arbitre a quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition. Au terme de ce délai, si la décision n'est pas rendue, l'arbitre est automatiquement désavoué et les parties procèdent à un nouvel arbitrage.

**51.20 Motivation de la sentence**

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

Toute assesseure ou tout assesseur dissident peut faire un rapport distinct.

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

**SECTION II**
**PROCÉDURE SOMMAIRE**

Les parties peuvent, après entente écrite, convenir de procéder à l'arbitrage selon les modalités qui suivent:

**51.21** L'audition est tenue devant une ou un arbitre choisi par les parties au niveau local.

**51.22** L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une journée par grief.

**51.23** L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire à moins qu'elle ou il puisse disposer de cette objection sur le champ; elle

ou il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

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

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

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

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

**SECTION III**
**GREFFE**

**51.28** Un greffe est constitué pour pourvoir à l'administration des tribunaux d'arbitrage.

**51.29** 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.

**51.30** Le greffier est M. 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 une nouvelle greffière ou un nouveau greffier après consultation des parties.

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

**arbitre en chef:** François Hamelin

**arbitres**: Francine Beaulieu
Marc Boisvert
Michel Bolduc
Serge Brault
Gabriel Côté
Gilles Desnoyers
Jean-Louis Dubé

Claude H. Foisy
Diane Fortier
François G. Fortier
Denis Gagnon
Jean Gauvin
Marc Gravel
François Hamelin
Denis Laberge
Viateur Larouche
Gilles Lavoie
Bernard Lefebvre
Jean-Pierre Lussier
Jean-Guy Ménard
Jean Morency
Marcel Morin
Lyse Tousignant
Denis Tremblay
Jean-Pierre Tremblay
Charles Turmel

ou toute autre personne sur le choix duquel les parties provinciales s'entendent.

En cas de vacance, à la fonction d'arbitre en chef, les représentantes ou représentants des parties désignent sa remplaçante ou son remplaçant.

**51.32** 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 représentantes ou représentants désignés par chacune des parties provinciales (en général une fois par mois). L'arbitre en chef préside ces réunions et nomme pour chaque arbitrage une ou un arbitre qui agit avec ou sans assesseures ou assesseurs.

**51.33** Le greffier fixe la date d'audition, procédant par ordre chronologique d'entrée des avis prévus à la clause 51.04. Cependant, les parties peuvent en convenir autrement. Les griefs sur les congédiements et suspensions de cinq (5) jours et plus sont entendus les premiers.

**51.34** 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.

**51.35** Les parties peuvent convenir de la radiation d’une ou d'un arbitre de la liste.

**51.36** 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 les frais et honoraires de son assesseure ou assesseur.

**51.37** Les parties au niveau local peuvent convenir que les griefs déposés en vertu des dispositions de la convention collective précédente pour lesquels aucune ou aucun arbitre n'a été nommé peuvent être acheminés au greffe selon la procédure prévue au présent article.

# ARTICLE 52

## DISCUSSIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

**52.01** La partie syndicale et le SCPN-CHSLD conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions, y compris de la libération de salariées à cette fin.

Toute solution acceptée par écrit par les parties ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de les modifier ou de les abroger constitue un amendement à la présente convention collective.

**52.02** La clause 52.01 ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à aucun différend.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher le Syndicat et l'Employeur de convenir d'arrangements locaux dans la mesure prévue par la loi.

# ARTICLE 53

## DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

**53.01** Sous réserve des clauses 53.03, 53.04, 53.05 et 53.06, 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.

**53.02** Sous réserve des clauses 53.03, 53.04, 53.05 et 53.06, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

**53.03** La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes et celles correspondantes des annexes, à compter du 1er janvier 1999:

1- temps supplémentaire;

2- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la CSST et/ou par la SAAQ ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux, la rémunération additionnelle prévue à la clause 26.01, les dispositions prévues pour le remplacement à diverses fonctions et les dispositions relatives aux salariées ou salariés hors-taux ou hors-échelle;

3- supplément de salaire de chef d'équipe;

4- supplément de salaire de chef de groupe;

5- supplément de salaire pour l'infirmière ou infirmier qui remplace la supérieure ou le supérieur immédiat;

6- supplément de salaire de la monitrice ou du moniteur;

7- prime d'isolement et d'éloignement;

8- prime de soir;

9- prime de nuit;

10- prime d'heures brisées;

11- prime de fin de semaine;

12- prime de rétention;

13- indemnité additionnelle pour le transport de nourriture prévue à la clause 7.02 de l'annexe 2.

**53.04** La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes pour la période du 1er janvier 1999 au 31 mars 2000:

1- supplément de salaire de l'assistante ou l'assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat;
2- supplément de salaire de l'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier assistante ou assistant de la supérieure ou du supérieur immédiat;

| **Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)** | **Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 ($)** |
|---|---|
| 51,44 | 52,73 |

**53.05** La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes pour la période du 1er janvier 1999 à la date de signature de la convention collective:

1- prime de disponibilité;

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

2- Bénéfices des salariées ou salariés à temps partiel et aux non détenteurs de poste;

Pour les salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la clause 53.03 incluent le réajustement des bénéfices marginaux (maladies, vacances, congé fériés) selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective 1996-98. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

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

1- taux de pourcentage des bénéfices des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste prévus à la clause 41.02;

2- prime de disponibilité prévue à la clause 35.01.

**53.07** 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.

**53.08** Sous réserve des dispositions de la clause 53.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des clauses 53.03, 53.04, 53.05 et 53.06 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.

**53.09** La salariée ou le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1999 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à la clause 53.10. En cas de décès de la salariée ou du salarié, la demande peut être faite par les ayants droit.

**53.10** Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de tous les salariées ou salariés ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

**53.11** 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 de la présente clause les conditions prévues à la convention 1996-1998 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

**53.12** Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

**53.13** Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des salariées ou salariés au sens de la clause 1.18; elle ne comportent pas reconnaissance du syndicat au-delà de celles stipulées à la clause 4.02.

**53.14** Malgré les dispositions de la clause 51.16 de la convention collective, les réclamations en vertu des clauses 53.03, 53.04 et 53.05 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu de la clause 53.06 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.

**53.15** La présente convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

**En foi de quoi, les parties ont signé ce ..... 2000.**

**LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (CEQ)**

**L'UNION QUÉBÉCOISE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS (UQII)**

**Marc-André Gagnon**

**Pierre Lefebvre**

**Daniel Gosselin**

**Louise Chabot**

**Linda Plante**

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

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

**Denise Turenne**

**Gilles Gauthier**

**Andrée Gendron**

**Pierre G. Gingras**

**LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

**Pauline Marois**