CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES CENTRES DE PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE

et

LA FÉDÉRATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU QUÉBEC
(F.I.I.Q.)

Mise à jour: 29 mars 2004
Envoi: 3

2 juin 2000
30 juin 2002

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définition des termes	I.1.1
2	Objet	I.2.1
3	Dispositions générales	I.3.1
4	Droits de la direction	I.4.1
5	Accréditation et champ d'application	I.5.1
6	Régime syndical	I.6.1
7	Retenues syndicales	I.7.1
8	Affichage d'avis	I.8.1
9	Libération pour activités syndicales	I.9.1
10	Règlement des griefs	I.10.1
11	Arbitrage	I.11.1
12	Ancienneté	I.12.1
13	Promotion - transfert - rétrogradation	I.13.1
14	Procédure de mise à pied	I.14.1
15	Sécurité d'emploi	I.15.1
16	Heures et semaine de travail	I.16.1
17	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail	I.17.1
18	Déplacement	I.18.1
19	Temps supplémentaire - disponibilité ou garde	I.19.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
20	Congés fériés	I.20.1
21	Congé annuel	I.21.1
22	Droits parentaux et congés sociaux	I.22.1
23	Régime d'assurance-vie, maladie et salaire	I.23.1
24	Régime de retraite	I.24.1
25	Repas - uniformes	I.25.1
26	Dispositions relatives aux salariées à temps partiel	I.26.1
27	Paiement des salaires	I.27.1
28	Protection des privilèges acquis	I.28.1
29	Allocations de déplacement	I.29.1
30	Titres d'emploi	I.30.1
31	Accès au statut d'infirmière	I.31.1
32	Salaire	I.32.1
33	Expérience antérieure et formation postscolaire	I.33.1
34	Primes	I.34.1
35	Responsabilité professionnelle	I.35.1
36	Perte et destruction de biens personnels	I.36.1
37	Congés sans solde	I.37.1
38	Régime de congé à traitement différé	I.38.1
39	Développement des ressources humaines	I.39.1
40	Comité des soins infirmiers	I.40.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
41	Santé et sécurité au travail	I.41.1
42	Tâche et organisation du travail	I.42.1
43	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective	I.43.1
44	Comité local de relations de travail	I.44.1
45	Durée et rétroactivité	I.45.1

PARTIE II ANNEXES

1	Frais de déménagement	II.1.1
2	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective	II.2.1
3	Conditions particulières à l'infirmière-bachelière	II.3.1
4	Taux horaires pour les titres d'emploi prévus à la convention collective	II.4.1
5	Formation postscolaire reconnue	II.5.1
6	Horaire de 4 jours	II.6.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative à la conversion des heures de remplacement	III.1.1
No 2	Relative à l'application du paragraphe 9.08	III.2.1
No 3	Sur les relativités salariales	III.3.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 4	Relative aux services régionaux de main-d'oeuvre et aux comités paritaires sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	III.4.1
No 5	Relative à l'accessibilité aux postes d'assistante-infirmière-chef, d'assistante-infirmière-chef-bachelière, d'assistante du supérieur immédiat et d'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat	III.5.1
No 6	Sur la classification des emplois d'infirmière	III.6.1
No 7	Relative à la convention collective applicable dans un établissement ayant plus d'une mission	III.7.1
No 8	Relative à un projet-pilote en assurance-salaire	III.8.1
No 9	Relative à l'ancienneté des salariées à temps partiel	III.9.1
No 10	Relative aux responsabilités familiales	III.10.1
No 11	Relative à une convention collective des Centres Jeunesse	III.11.1
No 12	Relative aux informations à transmettre au Syndicat	III.12.1
No 13	Concernant la poursuite des travaux sur l'équité salariale	III.13.1

PARTIE IV LETTRE D'INTENTION

	Relative aux régimes de retraite	IV.1.1

PARTIE V APPENDICES

No 1		V.1.1
No 2		V.2.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 Salariée

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

Ce terme comprend également la représentante syndicale libérée prévue à l'article 9 de la présente convention collective.

1.02 Salariée à temps complet

"Salariée à temps complet" désigne toute salariée qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.

1.03 Salariée à temps partiel

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

1.04 Période de probation

Toute nouvelle salariée est soumise à une période de probation de six (6) mois de calendrier. Si au terme de cette période la salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait effectivement accompli cent vingt (120) jours de travail.

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

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

1.05 Salaire de base

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

1.06 Salaire, salaire régulier

Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

1.07 Salaire global

La rémunération totale versée à une salariée en vertu de la présente convention.

1.08 Jour

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

1.09 Promotion

Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire plus élevé.

1.10 Transfert

Désigne la mutation d'une salariée à un poste comportant un salaire identique.

1.11 Rétrogradation

Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire inférieur.

1.12 Poste simple

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

1.13 Poste composé

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

1.14 Centre d'activités

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

1.15 Période comptable

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

1.16 "Conjoint ou conjointe"

On entend par conjoints les personnes:

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

"Enfant à charge"

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

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

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

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

1.17 Interprétation

Le genre féminin comprend le genre masculin, à moins que le contexte n'indique le contraire.

1.18 A.C.J.Q.

Désigne l'Association des Centres Jeunesse du Québec.

1.19 O.I.I.Q.

Désigne l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec.

1.20 Dispositions spéciales

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

ARTICLE 2

OBJET

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

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

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

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 Discrimination

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une salariée à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, ses liens de parenté, sa situation parentale, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

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

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

3.02 Harcèlement sexuel

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être sujette à un harcèlement sexuel à l'occasion de son travail.

Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser, par les moyens appropriés, tout harcèlement sexuel porté à leur connaissance.

3.03 Violence

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

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

3.04 La salariée exerce sous son propre nom de famille ou le cas échéant, continue d'exercer sous le nom de son conjoint.

3.05 Seule la version française de la présente convention collective sera considérée comme étant le texte officiel. Toutefois, la convention sera traduite en anglais.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

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

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

ARTICLE 5

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

5.01 Accréditation

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

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

5.03 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'une représentante syndicale. À défaut par la représentante syndicale de donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours de la réception de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.

Dossier de la salariée

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

5.05 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la salariée par un représentant de l'Employeur décrivant les faits ou les raisons d'un tel avis, sans quoi cet avis ne lui est pas opposable. Tel avis est inséré à son dossier.

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

a) la formule de demande d'emploi;

b) la formule d'engagement;

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

d) toute autorisation de déductions;

e) les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;

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

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

h) les avis de départ.

La salariée convoquée à une rencontre avec 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 accompagnée d'une représentante du Syndicat.

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

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

De plus, tout avis de nature disciplinaire sur lequel une salariée a eu gain de cause, est retiré de son dossier personnel.

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

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

5.09 Dans les quatre (4) jours suivant le congédiement ou la suspension d'une salariée, l'Employeur lui envoie à sa dernière adresse connue ou lui remet un écrit confirmant les raisons et/ou faits qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

Seules les raisons et/ou faits invoqués dans cet avis peuvent être mis en preuve au moment de l'arbitrage.

Sur demande écrite de la salariée, l'Employeur lui transmet copie des pièces comprises dans son dossier personnel; la salariée doit énumérer les pièces dont elle demande copie.

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

Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, la participation de la salariée au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire durant sa suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

5.10 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout avis écrit disciplinaire, de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe 5.09.

5.11 Agent de sécurité

L'agent de sécurité ne doit pas donner de directives aux salariées dans l'accomplissement de leur travail.

5.12 Mesures administratives

L'Employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la salariée 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 des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

5.13 Sous réserve des dispositions des paragraphes 15.05 I-établissement et 17.05, si l'Employeur exige qu'un poste soit occupé par une infirmière, cette dernière est couverte par la présente convention.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

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

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

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

ARTICLE 7

RETENUES SYNDICALES

7.01 Période de retenue et délai de remise

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

Cette déduction est également faite, le cas échéant, sur la paie de vacances de la salariée ainsi que sur les montants versés à titre de bourse d'études, de remboursement des congés-maladie et de rétroactivité.

À la demande du Syndicat, le dépôt des cotisations syndicales est effectué directement à la banque identifiée par le Syndicat.

Lors de cette remise, l'Employeur fournit par écrit au Syndicat, en double exemplaire, un état détaillé mentionnant:

a) le nom des salariées cotisées;

b) leur numéro d'assurance sociale;

c) leur numéro d'employée;

d) leur adresse;

e) leur statut d'emploi et titre d'emploi;

f) leur(s) centre(s) d'activités;

g) le montant du salaire régulier versé;

h) les montants retenus;

i) le nom des nouvelles salariées et leur date d'embauche;

j) le nom des salariées qui ont quitté;

k) la date du départ;

l) l'indication des absences temporaires pour toute la durée de la période comptable. Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur fournit la nature du motif de l'absence temporaire;

m) l'indication de tout changement de nom ou d'adresse que l'Employeur a reçu des salariées.

À la demande du Syndicat, cet état détaillé est fourni au Syndicat sur disquette ou ruban magnétique dans la mesure où ils sont disponibles 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 du présent article.

7.02 Retenue du droit d'entrée syndicale

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

7.03 Suspension de remise

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

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

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) ou des tableau(x) fermé(s) servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise à la représentante du Syndicat.

8.02 L'emplacement et le nombre de tableau(x) font l'objet d'un arrangement au niveau local dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention.

8.03 Dans ce ou ces tableau(x), le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.

Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.

Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la personne en charge du personnel ou à son représentant.

8.04 À la demande écrite d'une représentante du Syndicat, copie d'un document affiché dans l'établissement à l'intention des salariées concernant les conditions de travail lui est transmise si ce document provient de l'Employeur.

ARTICLE 9

LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01 Liste des représentantes

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentantes locales.

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses déléguées dans les dix (10) jours de leur nomination ou élection.

Toute modification aux listes prévues ci-dessus est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de la modification.

9.02 Après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, la représentante extérieure du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin ou à tout autre endroit convenu, durant les heures de travail, toute salariée sans perte de salaire pour celle-ci.

9.03 Les représentantes du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Elles peuvent également, y compris durant les heures de travail, rencontrer des salariées de l'établissement dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au directeur du personnel ou à son représentant lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentantes du Syndicat et les salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

9.04 Pour l'application de la présente convention, l'Employeur libère à temps partiel sans perte de salaire, une (1) ou des salariée(s) désignée(s) par le Syndicat de l'établissement dans la proportion des jours suivants:

de 50 à 99 salariées:	une demi-journée (1/2) par semaine
de 100 à 299 salariées:	une (1) journée par semaine
de 300 à 749 salariées:	deux (2) journées par semaine
750 salariées et plus:	trois (3) journées par semaine

Si plus d'une (1) salariée est libérée, le nombre total d'heures de libérations ne peut excéder l'équivalent d'une demi (1/2), d'une (1), de deux (2) ou de trois (3) journées par semaine, selon le cas.

9.05 Aux fins d'application des paragraphes 9.04 et 9.06, le nombre de salariées comprises dans l'unité d'accréditation doit être celui du 1er janvier de chaque année.

9.06 Libération pour unité de moins de 50 membres

Dans le cas où l'unité d'accréditation compte moins de cinquante (50) salariées, une représentante locale du Syndicat peut être libérée sans perte de salaire après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable.

9.07 Local syndical

Aux fins d'activités syndicales, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local syndical aménagé. L'aménagement du local syndical comprend: table ou pupitre, chaises, classeurs avec clefs, et téléphone.

Sa localisation ainsi que les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par arrangement au niveau local.

9.08 Dans le cas d'un Syndicat régional ou à sections, la vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et chaque administratrice peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'établissement, être libérées, sans perte de salaire, pour un nombre de jours n'excédant pas par année, douze (12) jours pour la vice-présidente, dix (10) jours pour la secrétaire, neuf (9) jours pour la trésorière et cinq (5) jours pour chaque administratrice ou membre du Conseil d'administration ou l'équivalent.

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

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 du paragraphe 9.10.

9.09 Procédure de libération

Les représentantes et les déléguées du Syndicat et/ou de la Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit 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.

9.10 Nombre maximum de libérations

Le nombre total des journées payées en vertu du paragraphe 9.09 pour l'ensemble des salariées comprises dans l'unité d'accréditation est fixé comme suit:

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

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

9.11 Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de salariées visées, les représentantes locales et administratrices du Syndicat ou de la Fédération sont libérées avec solde en autant que cela ne porte pas préjudice au bon fonctionnement du ou des centre(s) d'activités et ce, sous réserve du remboursement, par le Syndicat ou la Fédération, du salaire et des bénéfices marginaux. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit 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.

9.12 Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, la demande écrite prévue aux paragraphes 9.09 et 9.11 peut être faite moins de dix (10) jours à l'avance.

9.13 Pour ces dites libérations, les horaires de travail des salariées ne sont en aucune façon modifiés à moins d'entente entre les parties.

9.14 Aux fins d'application du paragraphe 9.10, le nombre de salariées comprises dans l'unité d'accréditation doit être celui du 1er janvier de chaque année.

9.15 Lors des séances d'arbitrage, la représentante du Syndicat, l'intéressée et les témoins sont libérés sans perte de salaire.

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

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

9.16 Libération pour arrangement local

L'Employeur libère sans perte de salaire trois (3) salariées désignées par le Syndicat aux fins de participer à toutes les séances relatives à des discussions d'arrangements locaux.

9.17 Congé sans solde pour agir comme représentante syndicale à plein temps

1- Durée

La salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler à plein temps comme représentante syndicale. Le Syndicat ou la Fédération 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 maximum de deux (2) ans. Si elle ne revient pas au travail à l'intérieur de ce délai, elle est considérée avoir abandonné volontairement son emploi à compter de la date de son départ de l'établissement.

Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la salariée continue d'occuper une fonction élective.

Pendant une telle absence, le poste de la salariée en congé sans solde n'est pas affiché et est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 17.

2- Retour

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

3- Ancienneté

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

4- Congé annuel

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

5- Congés-maladie

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

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

6- Régime de retraite

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

7- Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

8- Droit de postuler

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

9- Exclusion

Durant ce congé sans solde, la salariée ne peut se prévaloir d'aucune disposition de la convention collective sauf dans la mesure expressément prévue au présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

10- Modalités de retour

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

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14.

À défaut d'utiliser lesdits mécanismes, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité.

9.18 Libération pour comité conjoint et/ou paritaire

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

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

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

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES GRIEFS

Dans les cas de griefs ou de toutes mésententes concernant les conditions de travail des salariées, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure suivante:

10.01 La salariée devrait discuter de tout problème relatif à ses conditions de travail avec son supérieur immédiat.

10.02 Délai de soumission écrite du grief

Toute salariée seule ou accompagnée d'une représentante syndicale ou le Syndicat comme tel au nom d'une (1) ou plusieurs salariée(s), dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel ou à son représentant avec copie à son supérieur immédiat, s'il y a lieu.

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

10.03 Toutefois, la salariée ou le Syndicat comme tel a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre à la personne en charge du personnel ou à son représentant dans les cas suivants:

1- années d'expérience antérieure;
2- salaire;
3- titre d'emploi;
4- primes, suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33;
5- quantum de la prestation de l'assurance-salaire.

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

10.05 Grief collectif

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

10.06 L'arbitre décide, suivant la preuve, de la date à laquelle la salariée où le Syndicat a pris connaissance du fait dont le grief découle, si la date de la connaissance du fait est

contestée.

10.07 Réponse de l'Employeur

L'Employeur doit donner sa réponse dans les cinq (5) jours de la date du dépôt du grief. Copie de la réponse au grief est transmise au Syndicat et à la signataire du grief, s'il y a lieu.

Tout grief qui, à l'expiration de ce délai de cinq (5) jours, n'a pas été réglé à la satisfaction des parties, est traité selon les dispositions de l'article 11.

10.08 En tout temps après le dépôt du grief, l'une ou l'autre des parties peut exiger de rencontrer l'autre partie pour faire l'examen du grief et y trouver une solution satisfaisante.

10.09 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.02 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

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

10.11 Cas d'exception

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

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante dans les délais prévus au paragraphe 10.07, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mésentente soit entendu en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet.

À défaut, par le Syndicat, de soumettre à l'Employeur la demande susmentionnée dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

11.02 Détermination de la procédure d'arbitrage

Les parties procèdent devant un arbitre.

Pour ce faire, l'une des parties avise l'autre partie en lui communiquant le nom de l'arbitre qu'elle suggère. Dans les dix (10) jours de la réception de cet avis, l'autre partie doit communiquer, soit son accord sur l'arbitre suggéré, soit le nom d'un autre arbitre.

Si à la suite de cette procédure, il n'y a pas d'accord sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre partie demande au ministre responsable de l'application du Code du travail de le nommer d'office.

Cependant, dans tous les cas, les parties peuvent convenir de procéder devant un arbitre avec assesseurs.

11.03 Si les parties se sont entendues pour procéder devant un arbitre avec assesseurs, les dispositions suivantes s'appliquent:

a) Désignation des assesseurs

Dans les quinze (15) jours de la nomination de l'arbitre, chaque partie désigne un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

Si une partie néglige de désigner son assesseur dans ce délai, l'arbitre peut procéder en l'absence de l'assesseur de cette partie.

b) Conditions pour délibérer en l'absence d'un assesseur

L'arbitre peut délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance et qu'il est absent sans raison jugée valable par l'arbitre.

11.04 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit tenir la première séance d'audition à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, sauf entente contraire.

11.05 L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas ou refuse de se faire entendre le jour fixé pour l'audition du grief, sans raison jugée valable par l'arbitre. Pour ce faire, les parties devront préalablement être dûment convoquées par un avis écrit d'au moins cinq (5) jours francs.

11.06 Délai pour rendre la décision

L'arbitre doit rendre sa sentence écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition, à moins d'avoir obtenu l'accord des parties pour prolonger d'un nombre de jours précis le délai pour rendre la sentence.

11.07 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseurs

L'arbitre et les assesseurs possèdent les pouvoirs prévus au Code du travail.

11.08 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

11.09 Fixation du quantum d'une somme d'argent à payer

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

11.10 Dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt conformément aux dispositions de l'article 100.12 du Code du travail.

11.11 Juridiction relative aux mesures disciplinaires

Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut:

1- réintégrer ladite salariée avec pleine compensation;

2- maintenir la mesure disciplinaire;

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

Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

11.11A Juridiction relative aux mesures administratives

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

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

11.12 Démission d'une salariée

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

11.13 Aveu

Aucun aveu signé par une salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante dûment autorisée du Syndicat.

11.14 Juridication limitative de l'arbitre

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

11.15 L'Association des Centres Jeunesse du Québec d'une part et la Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec pour les Syndicats qui lui sont affiliés d'autre part, peuvent convenir qu'un (1) ou des grief(s) déposé(s) localement ont une portée provinciale et conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant d'un tel arbitrage lie tous les établissements et les Syndicats visés par le ou les grief(s) de même que les salariées des unités d'accréditation de ces Syndicats.

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

11.17 Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur.

11.18 Frais d'arbitrage

Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont jamais à la charge de la partie syndicale.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

A) APPLICATION

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

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

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

12.03 L'ancienneté s'exprime en année(s) et jour(s) de calendrier.

B) ACQUISITION

12.04 Les salariées, à temps complet ou à temps partiel, acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complété. 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.

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

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

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

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

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

C) CONSERVATION ET ACCUMULATION

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

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

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

3- absence pour accident ou maladie autre que lésion professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

4- absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;

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

12.09 La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa 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.

12.10 La salariée conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie autre que lésion professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

D) CHANGEMENT DE STATUT

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

La salariée à temps complet devient salariée à temps partiel par voie d'affichage et elle transporte son ancienneté. Cette salariée est alors soumise aux dispositions visant les salariées à temps partiel.

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

La salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 17 de la présente convention. Cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 pour l'obtention d'un poste 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 ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

La salariée à temps complet qui devient salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités de l'alinéa précédent voit ses congés-maladie, accumulés selon le paragraphe 23.29 et non utilisés, payés selon le paragraphe 23.30; ses congés-maladie accumulés selon le paragraphe 23.28 lui seront monnayés à son départ selon ce paragraphe 23.28.

E) PERTE DE L'ANCIENNETÉ ET DE L'EMPLOI

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

1- abandon volontaire de son emploi;

2- dans le cas d'une étudiante, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seules les étudiantes embauchées pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchées par les dispositions du présent sous-paragraphe;

3- renvoi;

4- refus ou négligence de la salariée mise à pied, selon les dispositions de l'article 14, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;

5- mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

6- absence pour maladie ou accident autre que lésion professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

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

F) INFORMATIONS

12.13 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et par la suite chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur remet au Syndicat la liste de toutes les salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse;
- date d'entrée en service;
- centre(s) d'activités;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro d'employée;
- statut de temps complet ou de temps partiel;
- ancienneté accumulée au 31 mars.

Cette liste n'est pas affichable.

12.14 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et par la suite chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté accumulée au 31 mars des salariées comprises dans l'unité d'accréditation.

Le jour de la remise au Syndicat, cette liste est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute salariée intéressée ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

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

12.15 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariées à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires.

ARTICLE 13

PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

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

13.01 Sous réserve de dispositions contraires, l'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours.

Toutefois, dans le cas où le poste vacant est visé par l'un des réaménagements prévu aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'affichage doit se faire dans un délai qui n'excède pas douze (12) mois de la date où l'Employeur a avisé le Syndicat conformément au paragraphe 14.11. Cependant, tout poste qui devient vacant à compter du neuvième (9e) mois qui suit la transmission de cet avis demeure soumis au délai d'affichage prévu à l'alinéa précédent.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours.

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

À moins d'impossibilité de le faire résultant des obligations découlant des dispositions de la présente convention ou s'il évalue que les besoins du centre d'activités justifient un nombre de jours de travail inférieur à cinq (5) jours par semaine, l'Employeur affiche le poste à temps complet.

S'il n'y a aucune candidature à l'intérieur de l'établissement, l'Employeur n'est pas lié par la disposition prévue à l'alinéa précédent.

13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1- le titre et la définition apparaissant à la présente convention;

2- l'échelle de salaire (minimum-maximum);

3- le ou les centre(s) d'activités;

4- la période d'affichage;

5- le quart de travail;

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

7- pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;

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

9- le territoire géographique où devra oeuvrer la salariée;

10- le port d'attache;

11- exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu de sa titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

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

13.04 À la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat une copie des candidatures reçues.

13.05 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.07, un registre des postes peut être établi dans chaque établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

13.06 Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.07, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

13.07 L'existence, 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.

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

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

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

13.09 L'application du paragraphe 13.08 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.05 -Établissement.

13.10 L'Employeur affiche toute nomination dans les sept (7) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre des postes et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

13.11 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur si un registre de poste existe.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon le critère établi dans le présent article parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 13.05, 13.08, 13.09 et 15.05.

13.12 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Cependant, la salariée de l'équipe de remplacement qui obtient un poste en vertu des dispositions du paragraphe 15.05 ne peut décider de réintégrer l'équipe de remplacement durant cette période, mais elle doit le faire à la demande de l'Employeur.

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

Au cours de cette période, la salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. La salariée qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou qui est appelée à réintégrer l'équipe de remplacement ou la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité ou sur l'équipe de remplacement. Dans les cas de réintégration à la demande de l'Employeur, la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche.

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

S'il y a réintégration à l'ancien poste ou à l'équipe de remplacement ou à la liste de disponibilité, l'Employeur offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues au présent article.

Les dispositions du présent paragraphe ne s’appliquent pas à une salariée qui bénéficie d’une période d’adaptation prévue au paragraphe 15.15.

13.13 À la suite de toute mutation, la salariée reçoit le salaire prévu pour son nouveau poste dès le premier jour de sa période d'initiation et d'essai ou de sa période d'adaptation prévue au paragraphe 15.15.

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

1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 16.21.

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 au paragraphe 13.02 et procède selon les modalités suivantes:

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

i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste 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 qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet;

ii) s'il reste un (1) ou des jour(s) de travail non récupéré(s), ce ou ces jour(s) est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux autres salariées titulaires de poste 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) titulaire(s) de poste. 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 titulaire de poste à temps partiel ne veut, ou ne peut par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jour(s) de travail du poste est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariée(s) titulaire(s) de poste. 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 titulaires de poste 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 titulaires de poste 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 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 titulaires de poste à temps partiel de ce point de service.

4- Les parties conviennent que rien dans ce présent paragraphe 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.

B) L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

13.15 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la vacance ou de la création de tout poste immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation.

13.16 La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation demeure régie par les dispositions de la convention collective. Au terme de son assignation, elle retourne à son poste.

C) POSTE RÉSERVÉ

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

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

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

14.01 1- Changement d'œuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assume(nt) la même vocation auprès de la même population (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique).

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement qui change d'œuvre.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste, de même statut, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement selon l'ordre suivant:

1. dans le même titre d'emploi;

2. à défaut d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les salariées choisissent un poste du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche;

3. à défaut d'emplois disponibles dans le même secteur d'activités, les salariées choisissent un poste d'un autre secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. Cependant, la salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants:

   - infirmière ou infirmier;

   - technicienne ou technicien diplômé;

   - personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);

   - personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle);

- infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance;

- professionnelle ou professionnel,

n'est pas tenue de choisir un poste dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

Toutefois, l'application des dispositions prévues aux sous-alinéas 2 et 3 ne peut avoir pour effet d'empêcher une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de choisir un poste de son titre d'emploi.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement qui a changé d'œuvre.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces salariées sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement qui a changé d'œuvre.

Les salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'œuvre.

Les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les salariées non détentrices de poste peuvent choisir par ordre d'ancienneté de demeurer inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement qui change d'oeuvre ou d'être inscrites sur la liste de disponibilité d'un établissement receveur. Le nombre de salariées pouvant demeurer inscrites s'établit au prorata du nombre de postes du secteur d'activités infirmière existant après le changement d'oeuvre par rapport au nombre de postes du secteur d'activités infirmière existant avant le changement d'oeuvre. Si le nombre de salariées choisissant de demeurer à l'établissement n'est pas suffisant, les salariées ayant le moins d'ancienneté doivent demeurer à l'établissement. Les autres salariées sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement receveur. Dans le cas où il y a plus d'un établissement receveur, l'inscription est effectuée par ordre d'ancienneté au prorata du nombre de salariées titulaires de poste transférées. L'ancienneté et l'expérience de la salariée sont reconnues chez le nouvel Employeur.

2- Changement d'œuvre sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du

même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre demeurer à l'établissement ou le quitter.

Cependant, si le nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui choisissent de demeurer à l'établissement n'est pas suffisant pour combler les emplois disponibles, ils devront l'être par les salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles du même titre d'emploi et du même statut bénéficiant de la sécurité d'emploi.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'Employeur procède à une abolition de poste ou à une fermeture de centre d'activités et que la salariée visée bénéficie de la sécurité d'emploi et a choisi de quitter l'établissement, elle est mise à pied. S'il s'agit d'une salariée qui a choisi de demeurer à l'établissement, elle prend le poste de la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement qui a choisi de quitter. Dans le cas où il n'y a pas suffisamment de salariées ayant choisi de quitter, elle prend le poste de la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. Si la salariée visée par une abolition de poste ou une fermeture de centre d'activités ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À l'entrée en vigueur du plan d'organisation, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui demeurent à l'établissement devront choisir, parmi les emplois à combler, par ordre d'ancienneté, un poste de même statut selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces salariées sont inscrites sur la liste de disponibilité.

Les salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'œuvre.

14.02 1- Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de

disponibilité d'un autre établissement.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1. À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité d'un autre établissement.

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté dans un quart de travail de ce centre d'activités qui est mise à pied. Si cette salariée a choisi un poste dans un autre établissement et que ce poste est vacant, elle est transférée sur ce poste. Dans le cas où cette salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité d'un autre établissement.

Les salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'œuvre.

Les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les salariées non détentrices de poste sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement receveur. Dans le cas où il y a plus d'un établissement receveur, l'inscription est effectuée par ordre d'ancienneté au prorata du nombre de salariées titulaires de poste transférées. L'ancienneté et l'expérience de la salariée sont reconnues chez le nouvel Employeur.

2- Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté dans un quart de travail de ce centre d'activités qui est mise à pied. Dans le cas où cette salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les salariées encore à l'emploi

de l’établissement sont mises à pied et sont inscrites, s’il y a lieu, au service régional de main-d’œuvre.

Les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d’emploi et les salariées non détentrices de poste sont inscrites sur la liste de disponibilité des établissements de la région selon les dispositions prévues au paragraphe 14.10A.

14.03 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces centres d'activités dans un ou plusieurs établissements qui assument auprès de la même population la vocation autrefois assumée par ce ou ces centres d’activités

Lorsque l’Employeur ferme partiellement un centre d’activités, ce sont les salariées ayant le moins d’ancienneté dans un titre d’emploi, un statut et un quart de travail visés qui en sont affectées.

Les salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d’ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre établissement, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d’emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.16 à 14.22 ou combler un emploi disponible dans un autre établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d’emploi.

Les salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste de disponibilité de leur établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.16 à 14.22.

14.04 Fusion d’établissements

À la date de la fusion, les salariées sont transférées dans le nouvel établissement.

A) Dans le cas où le plan d’organisation résultant de la fusion d’établissements prévoit la fermeture partielle d’un centre d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités, les dispositions prévues au paragraphe 14.05 s’appliquent.

B) Dans le cas où le plan d’organisation résultant de la fusion d’établissements prévoit la fermeture de centres d'activités sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités, les dispositions prévues aux paragraphes 14.16 à 14.22 s’appliquent.

C) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de centres d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités ou la fusion de centres d'activités, les dispositions prévues au paragraphe 14.07 s'appliquent.

14.05 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un centre d'activités, ce sont les salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi, un statut et un quart de travail visés qui en sont affectées.

Les salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.16 à 14.22 ou combler un emploi disponible dans un autre centre d'activités. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.16 à 14.22.

14.06 Fermeture d'un ou plusieurs centres d'activités sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres 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 paragraphes 14.16 à 14.22 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 est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.16-4.

14.07 Fusion de centres d'activités

Les salariées sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles.

Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler est inférieur au nombre de salariées visées, les emplois sont comblés, par ordre d'ancienneté, par les salariées du même titre d'emploi et du même statut. Si elles refusent, elles sont réputées appartenir à la liste de

disponibilité de leur unité d'accréditation.

Si les salariées de plus d'une unité d'accréditation sont visées par cette fusion, les emplois à combler sont répartis au prorata des heures rémunérées au cours de l'année financière se terminant au 31 mars précédent, pour chaque titre d'emploi visé dans chaque unité d'accréditation.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées sont visées par les dispositions prévues aux paragraphes 14.16 à 14.22.

14.08 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les salariées. Elles peuvent également convenir, par arrangement local, de d'autres modalités d'application des paragraphes 14.05 à 14.07.

14.09 Abolition d'un ou plusieurs postes

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

La procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

14.10 La salariée qui ne peut être transférée dans un autre établissement en vertu des paragraphes 14.01 et 14.03 ou dans un autre centre d'activités en vertu du paragraphe 14.05 ou dans le centre d'activités fusionné en vertu du paragraphe 14.07 et la salariée qui est visée par le paragraphe 14.06 sont réputées, si elles bénéficient de la sécurité d'emploi, poser leur candidature à tout poste qui devient vacant ou qui est créé durant la période du préavis de quatre (4) mois à la condition que le nombre de jours de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre de jours de travail de leur poste.

Le poste est accordé conformément aux dispositions de l'article 13.

Si le poste peut être accordé conformément aux dispositions de l'article 13 à deux (2) ou plusieurs salariées visées au premier alinéa, le poste leur est alors offert par ordre d'ancienneté et la salariée ayant le moins d'ancienneté est obligée de l'accepter si aucune de celles ayant plus d'ancienneté qu'elle, ne l'a accepté.

Si la salariée ne peut, après sa nomination, occuper son nouveau poste immédiatement, celui-ci est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire jusqu'à ce qu'elle puisse y être affectée, soit au plus tard à la fin de la période de préavis de quatre (4) mois.

Si une salariée visée par le premier alinéa refuse le poste qui lui est accordé selon la

procédure ci-dessus prévue, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

14.10A Réaffectation des salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et de celles de la liste de disponibilité

Le nombre maximum de salariées d'un établissement visé par le paragraphe 14.02-2 pouvant être réaffectées sur la liste de disponibilité de chacune des unités d'accréditation de chaque établissement de la région ne faisant pas l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'oeuvre est déterminé selon la formule suivante:

$$\frac{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de la liste de disponibilité pour chacune des unités d'accréditation de l'établissement receveur, du secteur d'activités infirmière}}{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de la liste de disponibilité du secteur d'activités infirmière de l'ensemble des établissements de la région, en excluant ceux faisant l'objet d'une décision de fermeture ou d'un changement d'oeuvre}} \times \text{Nombre de salariées du secteur d'activités infirmière à réaffecter}$$

Les données utilisées sont celles de l'année financière précédente.

Une fois la proportion établie, le nombre de salariées pouvant être réaffectées dans chacune des unités d'accréditation de chaque établissement de la région est arrondi, le cas échéant, à l'entier supérieur.

Les salariées peuvent s'inscrire sur la liste de disponibilité d'un seul établissement de la région. Le choix de l'établissement se fait par ordre d'ancienneté à une date convenue entre les parties locales et ce, avant l'application de la mesure spéciale. Dans le cas où il y a plus d'une unité d'accréditation dans l'établissement receveur, l'inscription des salariées sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité se fait par ordre d'ancienneté.

L'ancienneté et l'expérience de la salariée réaffectée sont reconnues chez le nouvel Employeur.

14.11 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'Employeur en donne avis écrit d'au moins quatre (4) mois au service régional de main-d'œuvre, au comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi, au Syndicat et à la salariée.

Sauf pour la salariée, cet avis comprend les nom, adresse et titre d'emploi des salariées visées. L'avis au service régional de main-d'œuvre comprend également le numéro de téléphone des salariées visées.

L'avis transmis au Syndicat comprend également les renseignements suivants:

- l'échéancier prévu;
- la nature du réaménagement;

- tout autre renseignement pertinent relatif à ce réaménagement.

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

14.12 Les transferts des salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.07 se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une régie régionale. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur de la localité telle que définie au paragraphe 15.05.

La salariée transférée à l'extérieur de sa localité telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 2, 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.

14.13 Aux fins d'application du présent article le mot "établissement" comprend un service communautaire.

14.14 L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux centres d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidates de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les salariées d'un ou des centres d'activités qui ferment d'un emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau centre d'activités.

La salariée transférée en vertu des dispositions des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 transporte chez son nouvel Employeur son ancienneté ainsi que tous les droits que lui confère la présente convention, sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 qui ne sont pas transférables. Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel Employeur, chaque salariée ainsi transférée est régie par les dispositions de la présente convention, en autant qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement.

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

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

14.15A Une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui , suite à l'application des mesures prévues aux paragraphes 14.01-1, 14.01-2 et 14.02-1, choisit un poste d'un autre titre d'emploi, peut l'obtenir si elle satisfait aux exigences normales de la tâche ou si une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.15 la rend apte à occuper ce

poste.

14.15B À la fin de la période de préavis, les salariées qui sont mises à pied doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

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

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

   Toutefois, la salariée d'un titre d'emploi et d'un statut ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail donné peut également choisir d'utiliser la troisième étape dans le cas où une supplantation est possible plutôt que de supplanter dans son centre d'activités selon les règles prévues ci-haut;

3- La salariée qui n'a pu utiliser la deuxième étape peut supplanter dans un autre titre d'emploi à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté.

   La salariée ayant le moins d'ancienneté d'un quart de travail qui a choisi à la deuxième étape d'utiliser la présente étape supplante selon les mêmes règles sauf qu'elle ne peut supplanter qu'une salariée du même quart de travail;

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

Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe 14.16 pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une salariée à temps partiel supplante une autre salariée à temps partiel, en plus

des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante une titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

La salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité bénéficie de la prime de mobilité et des frais de déménagement 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.

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

Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.16 sauf quant à l'identité de statut.

14.18 Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.16, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 16 (Heures et semaine de travail).

14.19 La salariée visée par l'application des paragraphes 14.16, 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 paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

14.21 Sous réserve des dispositions du paragraphe 14.17, la salariée replacée dans un autre poste, en vertu des dispositions du présent article, ne subit aucune diminution de salaire tel que prévu à son titre d'emploi.

14.22 Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied des salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces salariées seront replacées dans un autre emploi selon les mécanismes prévus à l'article 15. Quant aux autres salariées, elles seront inscrites sur la liste de disponibilité.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 La salariée visée au paragraphe 15.02 ou 15.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou de mise à pied, d'une mesure spéciale prévue à l'article 14 ou suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement bénéficie des dispositions prévues au présent article.

15.02 La salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement, à moins d'avoir été inscrite sur la liste de disponibilité d'un autre établissement en vertu des dispositions prévues à l'article 14, et sur la liste du service régional de main-d'œuvre. Son replacement se fait, selon les mécanismes prévus au présent article, dans un poste disponible pour lequel l'établissement devrait embaucher une candidate de l'extérieur.

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

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

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

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

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

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

2- une indemnité de mise à pied;

3- la continuité des avantages suivants:

a) régime uniforme d'assurance-vie;

b) régime de base d'assurance-médicaments;

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 vacances;

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

h) droits parentaux contenus à l'article 22.

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 à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied, y incluant, le cas échéant, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

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

Les primes de soir, de nuit et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle, s'il y a lieu.

La salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement de son unité d'accréditation conformément aux paragraphes 17.02 à 17.06. Lorsque cette salariée effectue un remplacement, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

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

1- salariée mise à pied;

2- salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.05, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.22;

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

sécurité du travail;

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

15.05 Procédure de replacement

Le replacement se fait en tenant compte de l'ancienneté dans un poste pour lequel la salariée rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions. À défaut pour une salariée de rencontrer les exigences normales de la tâche, elle bénéficie d'une période d'adaptation telle que définie au paragraphe 15.15 lui permettant d'être en mesure d'occuper le poste.

Un poste à temps complet est accordé prioritairement à une salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariées à temps partiel.

La salariée replacée ne subit pas de diminution de salaire par rapport au titre d'emploi qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

Le replacement se fait selon la procédure suivante:

I- Établissement

La salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est salariée. Dans le cas de la salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait.

La candidature de la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est applicable, aux mêmes conditions, dans une autre unité d'accréditation de l'établissement lorsqu'aucune salariée de cette unité d'accréditation bénéficiant du paragraphe 15.03 ne peut être considérée candidate sur un tel poste. Si aucune salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ne peut être considérée candidate sur un poste dans son unité d'accréditation, les salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 originant d'une autre unité d'accréditation de l'établissement sont considérées comme ayant posé leur candidature et ce, aux mêmes conditions.

Si elle est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité.

Si l'ancienneté d'une autre candidate à ce poste est supérieure à celle de la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 13 (promotion-transfert-rétrogradation), à la condition que

cette candidate libère un poste comparable accessible à la salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.

Dans le cas contraire, le poste est accordé à la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui a le plus d'ancienneté. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité.

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

Jusqu'à son replacement, la salariée peut être affectée temporairement à un poste comparable à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait. Pendant la durée de l'affectation, ce poste n'est pas affiché et n'est pas soumis aux dispositions du paragraphe 13.14.

Une affectation temporaire à l'intérieur de l'unité d'accréditation peut être obtenue par une salariée inscrite sur l'équipe de remplacement d'une autre unité d'accréditation de l'établissement dans la mesure où aucune salariée de l'équipe de remplacement de cette unité ne puisse y être affectée et qu'aucune assignation ne soit disponible dans son unité d'accréditation.

Une salariée inscrite sur l'équipe de remplacement peut être affectée temporairement dans une autre unité d'accréditation dans la mesure où aucune assignation n'est disponible dans son unité d'accréditation et qu'aucune salariée de l'équipe de remplacement de l'autre unité d'accréditation ne puisse y être affectée.

La salariée ainsi affectée temporairement continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle demeure inscrite sur l'équipe de remplacement de son unité d'accréditation pour compléter sa semaine de travail.

II- Localité

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

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:

a) pour les salariées travaillant au siège social, le siège social de l'établissement ou son domicile;

b) pour les autres salariées, le port d'attache de la salariée tel que défini aux dispositions relatives aux allocations de déplacement ou son domicile.

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

d'espèce, cette règle peut être contredite par le service régional de main-d'œuvre, sujet à l'approbation du comité paritaire sur la sécurité d'emploi, ou par décision de ce comité.

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

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

La salariée à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

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

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

La salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité, sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.

Le service régional de main d'œuvre peut obliger la salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité. Le service régional de main- d'œuvre peut également obliger la salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans ladite localité. Si elle refuse, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien établissement de la salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement s'il y a lieu.

Le replacement d'une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans un poste d'une autre région ne peut avoir pour effet de priver une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 de cette région d'obtenir un poste comparable et de même statut.

Prime de mobilité

Une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois d'indemnités de mise à pied, et les frais de déménagement s'il y a lieu, sont accordés à la salariée bénéficiant du paragraphe

15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur du rayon de cinquante (50) kilomètres tel que défini au présent paragraphe.

Poste disponible

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 13, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions de l'article 13, à une candidate titulaire de poste à temps partiel possédant moins d'ancienneté que la salariée inscrite au SRMO ayant le plus d'ancienneté ou à une candidate de la liste de disponibilité.

Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée titulaire de poste à temps partiel possédant moins d'ancienneté que la salariée inscrite au SRMO ayant le plus d'ancienneté ou à une salariée de la liste de disponibilité ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible tant et aussi longtemps que des salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SRMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente d'une candidate référée par le service régional de main-d'œuvre. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique au Syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement.

L'Employeur ne peut procéder à la nomination sur un poste disponible tant que l'établissement attend une salariée référée par le service régional de main-d'œuvre.

Le SRMO dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour référer une salariée.

Poste comparable

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

Les secteurs d'activités sont les suivants:

a) professionnel(le)s;
b) infirmier(ère)s;
c) technicien(ne)s diplômé(e)s;
d) soins infirmiers et para-techniques;
e) services auxiliaires;
f) emplois de bureau;
g) métiers;
h) personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicien(ne) en assistance sociale et technicien(ne) aux contributions);
i) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateur(trice) et technicien(ne) en rééducation institutionnelle);
j) infirmier(ère)s auxiliaires et diplômé(e)s en service de la santé.

Aux fins de replacement sur un poste, la salariée peut s'inscrire, si elle le désire et en autant qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche, dans un titre d'emploi compris dans un autre secteur d'activités que le sien.

15.06 Les heures régulières d'un poste à temps partiel correspondent à la moyenne hebdomadaire des heures prévues lors de son affichage à laquelle s'ajoute, s'il y a lieu, la moyenne hebdomadaire des autres heures effectuées dans ledit poste, par la salariée détentrice du poste ou par une autre salariée, au cours des douze (12) derniers mois.

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

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

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

15.08 Toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est replacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe 2 de la convention collective et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.

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

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

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

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

15.12 Aux fins de replacement sur un poste, la salariée peut, si elle le désire, accepter un poste à temps partiel comportant un nombre d'heures inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

15.13 Service régional de main-d'œuvre

1. Dans chacune des régions administratives du Québec, un service régional de main-d'œuvre est mis sur pied par la régie régionale. Ce service est composé de représentants des établissements et de la régie régionale.

2. Ce service coordonne le replacement des salariées mises à pied, et ce en conformité avec les règles prévues au présent article.

3. Le service régional de main-d'œuvre transmet aux services régionaux de main-d'œuvre des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun replacement de salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 de sa région n'est possible.

4. Ce service assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage en tenant compte des recommandations du comité paritaire sur la sécurité d'emploi.

5. Les établissements s'engagent:

   - à transmettre au service régional de main-d'œuvre les renseignements nécessaires concernant les salariées à être replacées;

   - à transmettre au service régional de main-d'œuvre les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles à temps complet et à temps partiel;

   - à accepter toute candidate référée par le service régional de main-d'œuvre;

   - à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire.

6. À chaque mois, les parties négociantes reçoivent des informations relatives aux salariées bénéficiant du régime de sécurité d'emploi inscrites et radiées des listes du service régional de main-d'œuvre au cours de la période.

15.14 Recyclage

1. Aux fins de replacement dans le réseau de la Santé et des Services sociaux, un recyclage est accessible à la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses.

   Par recyclage, les parties entendent tout processus permettant à la salariée d'avoir accès à un autre titre d'emploi ou à un autre poste à l'intérieur de son titre d'emploi, suite à une activité d'apprentissage qui soit appropriée sur les plans théorique ou

pratique et qui peut comporter une reconnaissance officielle d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.

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

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

   - les frais de scolarité ne sont pas à la charge de la salariée;

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

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

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

15.15 Période d'adaptation

La période d'adaptation d'une salariée vise à la familiariser à son nouvel emploi ou à la rendre apte à l'assumer par l'acquisition d'un complément de notions théoriques ou pratiques. Cette période vise, notamment, à permettre à la salariée de s'adapter à de nouvelles tâches, techniques de travail, méthodes d'intervention ou au regard de nouveaux services ou de nouvelles clientèles. Elle peut aussi permettre à la salariée de s'adapter à l'utilisation de nouvelles machineries, équipements ou appareils. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) semaines.

Dans le cas où une période d'adaptation n'a pas permis de rendre la salariée apte à occuper le poste dans lequel elle a été replacée, celle-ci est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle a été replacée et elle demeure soumise aux dispositions du présent article. Les parties locales conviennent des alternatives appropriées. À défaut d'une entente, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre le cas au comité paritaire régional qui prendra toute mesure favorisant son replacement, y compris dans le poste où elle a été initialement replacée.

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

Règlement des litiges

15.16 Toute salariée inscrite au SRMO se croyant lésée par une décision du service régional de main-d'oeuvre peut demander l'étude de son cas au comité paritaire régional prévu à cette fin dans les dix (10) jours suivant cette décision ou son refus d'accepter le recyclage offert en envoyant un avis écrit à cet effet à la régie régionale.

La régie régionale s'assure que le comité paritaire régional est saisi du litige le plus

rapidement possible.

15.17 Une décision du comité réglant le litige est transmise au service régional de main-d'oeuvre pour application.

À défaut pour le comité d'avoir réglé le litige, les membres du comité s'entendent sur le choix d'une personne dont la décision est exécutoire. À défaut d'entente sur un tel choix, celle-ci est nommée d'office par le Ministre de la Santé et des Services sociaux.

15.18 Le comité a également le mandat de voir à:

- l'application des règles prévues pour le replacement des salariées inscrites sur la liste du service régional de main-d'oeuvre;

- identifier des solutions lorsque la règle du 50 kilomètres pose des difficultés de replacement.

15.19 Le comité paritaire est formé, d'une part d'un représentant des établissements de la région et d'un représentant de la régie régionale et, d'autre part, de deux (2) représentants de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (F.I.I.Q.).

15.20 Si la salariée conteste une décision du service régional de main-d'œuvre impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité équivalente à son salaire à compter du cinquantième (50e) jour de l'avis du service régional de main-d'œuvre lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Le comité paritaire ou, à défaut d'unanimité, l'arbitre dispose de toute plainte formulée par une salariée relativement à un replacement qui implique un déménagement.

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

La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et contestant une décision prise par le service régional de main-d'œuvre impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe 2 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du service régional de main-d'œuvre.

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

La salariée qui, tout en contestant une décision du service régional de main-d'œuvre impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date

fixée par le service régional de main-d'œuvre, n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe 2 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre.

15.21 Le service régional de main-d'œuvre peut replacer une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 sur l'équipe de remplacement d'une unité d'accréditation d'un autre établissement, auquel cas elle change d'employeur, si celle-ci ne peut être assignée dans son établissement en raison de sa fermeture, d'un changement d'œuvre ou de toute autre situation ayant pour effet une diminution significative du besoin de main-d'œuvre pour son secteur d'activités.

Les modalités de replacement sont convenues au comité paritaire sur la sécurité d'emploi.

Dans le cas où les parties au comité ne peuvent convenir de telles modalités, le nombre maximum de salariées d'un établissement visé pouvant être replacées sur l'équipe de remplacement de chacune des unités d'accréditation de chaque établissement de la région ne faisant pas l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'œuvre est déterminé selon la formule suivante:

$$\frac{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de l'équipe de remplacement et de la liste de disponibilité, pour chacune des unités d'accréditation de l'établissement receveur, par secteur d'activités}}{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de l'équipe de remplacement et de la liste de disponibilité de l'ensemble des établissements de la région, en excluant ceux faisant l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'œuvre, par secteur d'activités}} \times \text{Nombre total de salariées à replacer par secteur d'activités}$$

Les données utilisées sont celles de l'année financière précédant le replacement sur l'équipe de remplacement.

Une fois la proportion établie, le nombre de salariées pouvant être replacées sur une équipe de remplacement dans chacune des unités d'accréditation des établissements de la région est arrondi, le cas échéant, à l'entier supérieur lorsque le résultat comporte une fraction.

Le choix de l'établissement et de l'unité d'accréditation, s'il y a lieu, se fait par ordre d'ancienneté à une date convenue entre les parties locales et ce, avant l'application de la mesure spéciale. La salariée ne peut choisir un établissement dans lequel aucune salariée ne détient un poste de son secteur d'activités.

Dispositions diverses

15.22 Le ministère de la Santé et des Service 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 du présent article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c.S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T., F.Q.C.R.P.D.I. et A.E.R.D.P.Q. ainsi qu'à cette fin uniquement, les régies régionales de la santé et des services sociaux, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie James, 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

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Semaine régulière

La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours de travail de sept (7) heures de travail.

16.02 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 zéro (0) heure, le dimanche, à vingt-quatre (24) heures, le samedi.

16.03 Période de repas

Il est alloué pour le repas une (1) période qui ne doit pas être inférieure à une demi-heure (1/2) et supérieure à une heure et trente (1-1/2). La longueur effective de cette période doit être déterminée localement après entente entre le Syndicat et l'Employeur.

16.04 Période de repos

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

Toutefois, l'Employeur et le Syndicat peuvent par arrangement local permettre aux salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

Repos hebdomadaire

16.05 Il est accordé à toute salariée un repos de deux (2) jours complets par semaine, consécutifs si possible.

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

16.06 À la demande de la salariée, l'Employeur peut accorder quatre (4) jours consécutifs de repos pour deux (2) semaines de travail.

16.07 Échange d'horaire

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

16.08 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur assure à l'ensemble des salariées un minimum d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive. Toutefois, si dans des situations particulières et à l'égard d'une ou plusieurs salariée(s), l'Employeur ne peut respecter cette obligation en raison de l'impossibilité de recruter dans la localité des infirmières (au sens de la Loi) répondant aux exigences normales de la tâche, il doit alors assurer un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive.

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

16.09 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités.

16.10 Affichage des cédules

Les cédules de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établies, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Elles sont affichées aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les cédules sont conservées aux fins de référence au moins six (6) mois.

16.11 L'Employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours, à moins du consentement de la ou des salariée(s) impliquée(s).

16.12 Réaménagement de l'horaire

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une salariée de choisir ses heures d'entrée

et de départ (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.

Roulement des périodes

16.13 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées.

16.14 Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement à moins de nécessité absolue.

À sa demande, la salariée peut reprendre le système de roulement.

16.15 Dans les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités.

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

16.16 La salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.16 et suivants.

16.17 Dans un centre d'activités où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les salariées, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces salariées d'initier le roulement des quarts de travail dans ce centre d'activités.

16.18 Si le nombre de salariées le permet, l'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par arrangement local.

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

16.20 Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année. Dans un tel cas, si cette assignation cause une insuffisance de personnel sur le quart de soir ou de nuit, l'Employeur procède, par ordre inverse d'ancienneté, à une assignation d'une salariée du quart de jour sur le quart de soir ou de nuit.

16.21 Intervalle minimum

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

16.22 Heures brisées

La salariée n'est pas soumise au régime des heures brisées.

16.23 Contrôle du temps

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

16.24 Particularité

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

ARTICLE 17

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

17.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque cette dernière est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) congé annuel;
b) activités syndicales;
c) congés sans solde prévus à la présente convention;
d) maladie ou accident;
e) congé de maternité;
f) congé de paternité;
g) congé d'adoption;
h) congés sociaux;
i) congé pour études;
j) période d'affichage prévue à l'article 13;
k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du service régional de main-d'oeuvre en vertu de l'article 15 (Sécurité d'emploi);
l) congé à traitement différé.

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire n'est pas affiché.

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé, lorsque les besoins du centre d'activités le justifient, par les salariées de l'équipe de remplacement ou de l'équipe volante et, par la suite, par les salariées inscrites sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité.

Lorsque l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, il communique par écrit, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.

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

Les salariées de la liste de disponibilité affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont considérées, pendant cette affectation, comme des salariées à temps complet. Les parties peuvent, par arrangement local, en convenir autrement.

17.02 Équipe de remplacement

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

L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de titulaire, pour répondre à des surcroît temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

La salariée inscrite sur l'équipe de remplacement bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

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

Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une salariée à temps complet et ce, qu'elle que soit l'ancienneté des salariées à temps partiel.

17.04 Les salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée par l'Employeur. Un refus de l'assignation constitue un abandon volontaire de leur emploi.

17.05 Les salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux salariées des listes de disponibilité.

L'Employeur peut assigner une salariée de l'équipe de remplacement à une affectation attribuée à une salariée de la liste de disponibilité lorsqu'il a déjà avisé cette dernière que son affectation prendrait fin à cette date.

17.06 Une assignation peut être obtenue par une salariée inscrite sur l'équipe de remplacement d'une autre unité d'accréditation de l'établissement dans la mesure où aucune salariée de l'équipe de remplacement ne puisse y être assignée et qu'aucune assignation ne soit disponible dans son unité d'accréditation. Cette assignation doit être faite conformément aux dispositions prévues aux paragraphes 17.02 à 17.05.

Une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut obtenir une assignation dans une autre unité d'accréditation dans la mesure où aucune assignation n'est disponible dans son unité d'accréditation et qu'aucune salariée de l'équipe de remplacement de l'autre unité d'accréditation ne puisse y être assignée. Cette assignation doit être faite conformément aux dispositions prévues aux paragraphes 17.02 à 17.05. Cette salariée bénéficie alors des dispositions de la convention collective et sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au paragraphe 15.03.

17.07 Équipe volante

A) L'Employeur doit constituer une équipe volante lorsque le nombre d'heures de travail prévues à la cédule pour les infirmières dans l'établissement est d'au moins deux mille cinq cents (2 500) heures par semaine.

B) Même si le nombre d'heures hebdomadairement cédulées pour les salariées habituellement en fonction est inférieur à deux mille cinq cents (2 500) heures, 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 disponibles susceptibles d'être affectées à l'équipe volante est suffisant.

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 13.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que définis au paragraphe 17.01, de satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

L'Employeur s'efforce autant que possible d'affecter la même salariée pour la durée totale d'un remplacement.

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

Les parties au niveau local peuvent convenir de toutes questions relatives à l'équipe volante notamment celles relatives aux modalités d'assignation.

17.08 Liste de disponibilité

La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement, à l'équipe volante et, plus particulièrement, pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

17.09 Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:

a) Les salariées mises à pied en vertu des dispositions de l'article 14, à l'exception des salariées visées au paragraphe 17.02.

b) Toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à sa cédule de travail.

c) Toute salariée qui a terminé une période d'emploi attribuable à l'un des motifs mentionnés au paragraphe 17.08, à l'exception des salariées visées au paragraphe 17.02.

d) Toute salariée ayant démissionné de son poste selon les dispositions prévues au paragraphe 12.11.

17.10 Sous réserve du paragraphe 17.11, l'Employeur convient, avant d'avoir recours à des ressources extérieures, d'accorder la priorité aux salariées qui ont accepté de s'inscrire sur la liste de disponibilité en y précisant leur disponibilité.

17.11 Pour être inscrite sur la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. La salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées régulières de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un (1) établissement), sauf pour les absences, congés avec ou sans solde, auxquels elle a droit en vertu de la présente convention. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité additionnelle.

La salariée inscrite sur la liste de disponibilité de plus d'un établissement ou de plus d'une unité d'accréditation n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité minimale prévue au premier alinéa du présent paragraphe lorsqu'elle démontre qu'elle a accepté une assignation dans une autre unité d'accréditation ou un autre établissement qui ne lui permet pas de respecter cette disponibilité.

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite 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 déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité. Toutefois, les parties conviennent que les modalités qui s'appliquent dans chaque établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective concernant les périodes où la salariée doit exprimer sa disponibilité ainsi que le préavis requis pour modifier sa disponibilité, continuent de s'appliquer pour toute la durée de la présente convention, sauf si les parties locales en conviennent autrement.

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, au plus tard le 15 février, la salariée à temps partiel doit exprimer par écrit sa disponibilité pour la période du 15 mai au 15 octobre. Si la période normale de congé annuel est du 1er juin au 30 septembre, la salariée ne peut modifier sa disponibilité, à moins que les parties en conviennent autrement.

Pour le remplacement des salariées dont le congé annuel débute au cours de la période normale de congé annuel, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des affectations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule affectation, aux fins d'application du paragraphe 17.14. Ces affectations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

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

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

17.14 Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité

En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites sur cette liste. Pour être affectées, les salariées inscrites sur la liste de disponibilité doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

En tout temps à l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit s'être écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail. Une salariée qui a complété cinq (5) jours de travail dans une même semaine est considérée non disponible.

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'alinéa précédent. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ainsi que le paragraphe 16.21 ne s'appliquent pas dans ce cas.

Une salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut être assignée à l’avance. Cette assignation ne peut être remise en question par cette salariée, ni ne peut être réclamée par une autre salariée en raison de son rang d’ancienneté, s’il reste sept (7) jours ou moins avant la date du début de l’affectation.

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire en vertu du paragraphe 22.27 si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié. Cependant, la salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification faite en vertu du paragraphe 22.27.

La salariée titulaire de poste à temps partiel qui a quitté temporairement son poste afin d’obtenir une affectation dans son centre d’activités n’est pas tenue de la poursuivre si le nombre de jours de cette affectation devient inférieur à celui du poste détenu par la salariée.

Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une salariée de la liste de disponibilité non titulaire de poste est déjà affectée à un poste temporairement

dépourvu de sa titulaire, cette salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son affectation en cours.

Toute affectation est indivisible à moins que les parties en conviennent autrement.

A) **Affectation de quatorze (14) jours ou moins ou à durée indéterminée**

Cette affectation est accordée aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité pourvu que leur disponibilité corresponde au remplacement à effectuer, dans l'ordre suivant:

1) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités concerné;

2) par ordre d'ancienneté aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

B) **Affectation de plus de quatorze (14) jours**

Cette affectation est accordée aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité pourvu que leur disponibilité corresponde au remplacement à effectuer dans l'ordre suivant:

1) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités concerné; si cette affectation est incompatible avec le poste détenu par la salariée à temps partiel, celle-ci peut quitter temporairement son poste pour obtenir l'affectation.

Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné.

2) par ordre d'ancienneté aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

17.15 Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 17.01 des particularités suivantes:

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

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

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

17.16 La salariée qui occupe successivement un ou des poste(s) temporairement dépourvus de sa (leurs) titulaire(s) ou qui comble un ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou

qui exécute des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines.

La salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14, mais son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

ARTICLE 18

DÉPLACEMENT

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

La salariée ne peut être déplacée 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;

c) dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une ou de plusieurs salariée(s);

d) lors de la période du 24 juin au 15 août, dans le cas de la salariée oeuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. Les parties au niveau local peuvent convenir des modalités particulières pour l'application du présent sous-paragraphe.

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes a) et b) du présent paragraphe, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive.

Le présent paragraphe n'a pas pour objet d'empêcher une salariée de se porter volontaire à un tel déplacement, dans le cadre et selon les dispositions prévues au présent article.

Aucune salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'un déplacement.

18.02 Compte tenu de l'article 2 de la convention collective, les parties établissent au niveau local les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

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

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - DISPONIBILITÉ OU GARDE

19.01 Définition

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

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

19.02 Répartition équitable

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

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

Il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour le temps supplémentaire à l'intérieur d'une période donnée.

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

19.03 Mode de rémunération

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

1) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;

2) au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

19.04 A) Rappel au travail

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

1- une indemnité de transport équivalant à une (1) heure au taux simple;

2- une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

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

B) **Travail au domicile de la salariée**

La salariée qui, suite à un rappel, doit intervenir sans quitter son domicile n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps qu'elle fait.

19.05 Prime

La salariée en disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalente à une heure à taux simple.

19.06 Disponibilité à tour de rôle

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

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

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

19.07 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

L'Employeur détermine si la salariée de garde doit demeurer à l'établissement ou à son domicile pour assurer la garde.

Cependant, la salariée 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. Les parties au niveau local peuvent convenir d’augmenter ce délai.

19.08 Disponibilité à l'établissement

L'établissement met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition

de la salariée qui est en disponibilité à l'établissement.

19.09 A) **Rappel de l'extérieur**

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

1- une indemnité de transport équivalant à une (1) 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 doit normalement rentrer au travail, ou après l'heure où elle doit normalement quitter le travail, n'est pas un rappel au travail.

B) **Travail au domicile de la salariée**

La salariée qui, suite à un rappel, doit intervenir sans quitter son domicile n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps qu'elle fait.

19.10 Rappel de l'intérieur

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

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée doit normalement rentrer au travail, ou après l'heure où elle doit normalement quitter le travail, n'est pas un rappel au travail.

19.11 La prime pour disponibilité prévue au paragraphe 19.05, la rémunération et l'indemnité prévues aux paragraphes 19.09 et 19.10 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

19.12 Télé-avertisseur

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

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

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

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

19.13 Rappel durant un repas

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

19.14 Disposition spéciale

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

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Nombre et liste de congés fériés

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés et payés, incluant ceux institués ou à être institués par la 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 la loi ou par décret gouvernemental, la liste de ces congés est déterminée, par arrangement local, au plus tard dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de cette convention. À défaut d'entente dans ce délai, le tout est référé à un arbitre suivant la procédure prévue à la convention.

Parmi les treize (13) jours de congés fériés, dix (10) jours seront pris à date fixe tel qu'établi selon l'alinéa précédent et trois (3) jours seront pris à date non fixe.

Les salariées qui, au moment de l'entrée en vigueur de la convention, bénéficiaient d'un nombre supérieur de congés fériés payés, bénéficieront pour la durée de la présente convention d'un (1) congé mobile.

L'Employeur s'efforce, eu égard aux besoins du centre d'activités, d'accorder les congés non fixes et le congé mobile aux dates qui conviennent le mieux à chaque salariée.

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.

20.02 Répartition équitable

L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées 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 bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, les parties peuvent par arrangement local, convenir d'une alternance, d'année en année, entre les salariées à moins que ces dernières s'entendent autrement.

Les parties peuvent également, par arrangement local, convenir d'accoler au congé de Noël et du Jour de l'An un minimum de cinq (5) jours de congés (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires).

20.03 Remise du congé férié

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

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

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

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

20.04 Congé férié durant une absence

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

Si, par contre, alors qu'elle est en congé-maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.08.

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 une lésion professionnelle.

Si un (1) ou des congé(s) férié(s) tombe(nt) durant les vacances de la salariée cette ou ces journée(s) lui est (sont) payée(s) comme si elle était en congé férié et ses vacances sont prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période.

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

20.05 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 prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

20.06 Échange de congé férié

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

20.07 Conditions pour bénéficier du congé férié

Pour bénéficier du congé férié et payé, la salariée doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que:

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

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

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

20.08 Salaire

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

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL

21.01 La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1er avril d'une année au 31 mars de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1er avril de chaque année.

21.02 Salariée ayant moins d'un (1) an de service

Toute salariée ayant moins d'un (1) an de service au 31 mars bénéficie d'une journée et deux tiers (1-2/3) de congé annuel par mois de service.

Cette salariée peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

21.03 Salariée ayant un (1) an et plus de service

Toute salariée qui, au 31 mars, a au moins un (1) an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel (20 jours ouvrables).

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

17 et 18 ans de service au 31 mars: 21 jours ouvrables
19 et 20 ans de service au 31 mars: 22 jours ouvrables
21 et 22 ans de service au 31 mars: 23 jours ouvrables
23 et 24 ans de service au 31 mars: 24 jours ouvrables

La salariée qui, au 31 mars, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5e) semaine de congé annuel (25 jours ouvrables).

21.04 Disposition spéciale

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

21.05 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée

comme la période normale de congé annuel. L'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne ses vacances en dehors de la période normale de congé annuel.

L'Employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des salariées à temps partiel sur la liste de disponibilité, exprimée conformément au paragraphe 17.11.

À défaut pour l'Employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties locales se rencontrent afin de convenir des modalités permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période.

À défaut d'entente, la période normale de congé annuel est du 15 mai au 15 octobre à moins que les parties locales conviennent de modalités permettant de la raccourcir.

Cependant, le congé annuel des salariées oeuvrant en milieu scolaire doit être pris à l'intérieur des périodes s'échelonnant entre le 24 juin et le 15 août, entre le 15 décembre et le 15 janvier et à l'intérieur de la semaine précédant et suivant la fête de Pâques en fonction du calendrier scolaire, à moins d'arrangement contraire au niveau local entre l'Employeur et le Syndicat.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'Employeur permet à la salariée qui lui en fait la demande par écrit avant le 1er avril, de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale du 1er juin au 30 septembre ou, le cas échéant, du 15 mai au 15 octobre, aux conditions suivantes:

1- le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités;

2- le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre les parties;

3- la date de prise effective des congés annuels est déterminée selon les dispositions du paragraphe 21.08.

21.06 Prise du congé

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes soit la période normale de congé annuel et la période située en dehors de celle-ci.

Cependant, la salariée peut choisir de prendre une semaine de congé annuel de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congé annuel.

21.07 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 15 mars et le 15 août, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise à la représentante locale.

21.08 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 1er avril pour la période du 1er juin au 30 septembre, et avant le 1er septembre pour la période du 1er octobre au 31 mars. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

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

21.09 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 15 septembre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel. Les parties au niveau local peuvent convenir que la période de congé annuel de chaque salariée se termine par une (1) fin de semaine complète de congé.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.10 et 21.11 ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur.

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

Dans le cas d'une supplantation, la salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel que cédulé selon le premier alinéa du présent paragraphe.

21.10 Échange de congé annuel

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

21.11 Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle, retrait préventif de la salariée enceinte ou qui allaite, survenus avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son Employeur avant la date fixée de la période de son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.
Dans tous les cas de report du congé annuel, l'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

Toutefois, le report doit se faire durant la période de congé annuel alors en cours; si cela est impossible, la salariée peut demander le report au cours de l'année suivante (1er avril - 31 mars).

Advenant une nouvelle impossibilité pour la salariée de prendre son congé annuel avant la fin de cette dernière période, elle est alors considérée comme étant en congé annuel à la fin de celle-ci sans que cela puisse être considéré comme une interruption de la période d'invalidité en cours.

21.12 Congé annuel pour conjoints

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

21.13 Congé annuel

La salariée qui a moins d'un (1) an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12e) de vingt (20) jours de travail par mois de service accumulé au 31 mars.

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée reçoit une indemnité de vacances équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle a droit, en fonction de ses années de service au 31 mars, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de vacances au moment de son départ.

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

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

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

2- une rémunération établie conformément au sous-paragraphe 3- du paragraphe 26.03

pour son salaire global gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de temps complet.

21.14 Remise de la rémunération

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée pour toute la période ou partie de période de congé annuel selon le cas, en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

21.15 Indemnité au départ

Lorsque la salariée quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de vacances accumulées jusqu'à son départ selon les modalités déterminées au paragraphe 21.13.

21.16 Disposition spéciale

La salariée dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire de quatre (4) semaines de paie, en raison de son statut, a le droit de compléter une période d'absence sans solde de quatre (4) semaines pour tenir lieu de vacances.

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX ET CONGÉS SOCIAUX

A) DROITS PARENTAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

22.03 L'Employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (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.

22.03A Le salaire hebdomadaire de base [(1)], le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

22.04 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II
CONGÉ DE MATERNITÉ

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

---

(1) On entend par "salaire hebdomadaire de base", le salaire régulier de la salariée incluant les suppléments salariaux et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33, à l'exclusion de toute prime et de toute autre forme de rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cas admissibles à l'assurance-emploi

22.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[(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 du paragraphe 22.13:

---

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

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

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur parmi ceux prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe 22.12, elle reçoit de chacun de ses Employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93 % du salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le pourcentage de prestation d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des Employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des Employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C).

De plus, si Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.), l'indemnité complémentaire prévue au présent sous-paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

22.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 22.08, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

---

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

(2) On entend par "salaire de base", le salaire régulier de la salariée incluant les suppléments salariaux et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33, à l'exclusion de toute prime et de toute autre forme de rémunération addtionnelle même pour le temps supplémentaire.

22.10B L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre Employeur.

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

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

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

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

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

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

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93 %.

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

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

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier 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 sous-paragraphe, 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 (D.R.H.C.) à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

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

   De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des paragraphes 22.10 et 22.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou de l'autre Employeur visé au présent sous-paragraphe.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) semaines précédant son congé de maternité au cours desquelles aucune période de congé annuel ou de congé sans solde 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 de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

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

22.13 L'allocation de congé de maternité [(1)] versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 22.10.

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

22.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 22.15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des

---

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

avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-médicaments en versant sa quote-part;
- accumulation du congé annuel;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché.

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.

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

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

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

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

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

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

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

22.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 14.

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

22.19 Affectation provisoire et congé spécial

La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, compatible avec son état, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle rencontre les exigences de cet emploi, dans les cas suivants:

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

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

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

L'affectation provisoire se fait sur le même quart de travail à moins que le certificat médical prescrive une affectation sur un quart différent ou que la salariée consente à une affectation sur un quart différent. La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette affectation est prioritaire malgré toute autre disposition de la convention collective.

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

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

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

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

Dès qu'il en est avisé, l'Employeur doit informer par écrit le Syndicat de toute demande d'affectation provisoire et le cas échéant de congé spécial.

Autres congés spéciaux

22.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

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

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

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

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-paragraphe c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

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

SECTION IV
AUTRES CONGÉS PARENTAUX

22.21 Congé de paternité

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 septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

22.22 La salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à

un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale, conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

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

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

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

22.24 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 22.22, la salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicables est à la semaine.

Pour la salariée à temps partiel l'indemnité est calculée de la façon prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe 22.12.

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

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

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

22.26 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu au paragraphe 22.25, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la salariée en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue au paragraphe 22.31.

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la salariée a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 22.24, il n'en résulte pas une adoption, la salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde et elle rembourse cette indemnité conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement des sommes payées en trop prévues au paragraphe 27.03.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

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

La salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Une (1) fois au cours de son congé, la salariée peut remplacer son congé sans solde par un congé partiel sans solde, ou son congé partiel sans solde par un congé sans solde ou par un congé partiel sans solde différent et ce, pour le solde du congé, après avoir avisé par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Malgré le sous-alinéa précédent, la salariée peut se prévaloir d'une seconde modification à son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée lors de sa demande pour la première modification.

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

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

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

b) La salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 22.27 peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à la salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

22.28 Les modalités suivantes s'appliquent aux congés sans solde:

1- Ancienneté:

La salariée conserve et accumule son ancienneté.

2- Congé annuel:

L'Employeur remet à la salariée qui en fait la demande l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés à la date de son départ en congé.

3- Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

4- Retour:

De retour au travail, la salariée reprend le poste qu'elle occupait à son départ.

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 14.

La salariée qui ne se présente pas au travail dans les délais prévus est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

5- Expérience:

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

6- Droit de postuler:

La salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective.

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

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés au congé annuel reporté.

22.30 Aux fins du congé partiel sans solde, la salariée à temps complet est considérée comme une salariée à temps partiel pour la détermination des avantages suivants:

1- bénéfices marginaux prévus au paragraphe 23.32 et à l'article 26;
2- assurance-salaire;
3- accumulation de l'expérience, sous réserve de l'alinéa 5 du paragraphe 22.28.

Congés pour responsabilités parentales

22.30A Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la salariée peut, après en avoir avisé l'Employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés-maladie de la salariée ou prises sans solde, au choix de la salariée.

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

22.31 Dispositions diverses

Les congés visés au paragraphe 22.22, au premier alinéa du paragraphe 22.25 et au paragraphe 22.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance sauf pour la seconde modification prévue au paragraphe 22.27 a).

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance. La demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la salariée a droit en plus du repos hebdomadaire à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

22.32 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines prévu au paragraphe 22.22, 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 pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

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

22.33 La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde prévu au premier alinéa du paragraphe 22.25 et au paragraphe 22.27, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

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

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

B) CONGÉS SOCIAUX

22.35 L'Employeur accorde à la salariée:

1- Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: conjoint, 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 ou père et mère du conjoint, bru et gendre.

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

4- Lors de décès mentionnés aux sous-paragraphes précédents, la salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante kilomètres (240 km) et plus du lieu de résidence.

22.36 Aux fins de calcul, les congés mentionnés aux sous-paragraphes 1 et 2 du paragraphe 22.35 ont comme point de départ la date du décès. Le congé mentionné au sous-paragraphe 3 du paragraphe 22.35 peut être pris au choix de la salariée entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement.

22.37 Malgré les dispositions du paragraphe 22.36, la salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux sous-paragraphe 1, 2 et 3 du paragraphe 22.35 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

22.38 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 22.35, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

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

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

22.41 Congé familial

Sur demande faite deux (2) semaines à l'avance, et sur présentation d'une pièce justificative, l'Employeur accorde à la salariée qui en fait la demande, un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois. Ce congé est accordé lorsque la maladie du père, de la mère, du conjoint ou d'un des enfants de la salariée ou de son conjoint requiert sa présence.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14.

ARTICLE 23

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

A) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Admissibilité

Les salariées assujetties 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 aient ou non terminé leur période de probation:

a) Toute salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi permanent: après un (1) mois de service continu.

Toute salariée engagée à temps complet ou à 70 % du temps complet ou plus dans un emploi temporaire après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance-médicaments dont elle bénéficie après un mois de service continu.

L'Employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-médicaments pour ces salariées après un mois de service continu.

b) Les salariées à temps partiel qui travaillent moins de 70 % du temps complet: après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance-médicaments dont elle bénéficie après un mois de service continu. L'Employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-médicaments pour une salariée à temps complet, la salariée payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution.

La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-médicaments pour une salariée à temps partiel est déterminé de la façon suivante:

1) Pour une nouvelle salariée, selon le pourcentage du temps travaillé au cours du premier (1er) mois de service continu pour le régime de base d'assurance-médicaments jusqu'au 31 décembre qui suit immédiatement. Cependant, si elle n'a pas complété un (1) mois de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète un (1) mois de service continu et la contribution de l'Employeur demeure inchangée pour l'année subséquente débutant le 1er janvier.

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

Toutefois, la période de un (1) mois ou de trois (3) mois prévue au sous-paragraphe a)

ou b) ne s'applique pas dans les cas suivants:

1- lorsqu'après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la salariée revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours suivant son départ;

2- lorsque la salariée change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté d'une façon définitive son Employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime existe chez ce nouvel Employeur;

3- lorsque la salariée intègre l'unité de négociation tout en demeurant au service du même Employeur.

Il est tenu compte aux fins de déterminer l'admissibilité de la salariée à l'assurance chez l'Employeur, de la durée d'emploi chez l'Employeur précédent. La durée de l'emploi de la salariée chez l'Employeur, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'unité d'accréditation, est également utilisée à cette fin.

Dans ces cas, aux fins d'application du paragraphe 23.17 b) les dernières semaines d'emploi avant le départ ou l'intégration dans l'unité d'accréditation servent de référence pour compléter la période de douze (12) semaines de calendrier.

Au terme de la période de trois (3) mois de service continu, la nouvelle salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet peut refuser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au contrat d'assurance. Ce refus doit être signifié, 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. Cette nouvelle salariée doit faire une demande pour être couverte par le régime de base d'assurance-vie et le régime d'assurance-salaire prévus au présent article. Cette demande doit être signifiée dans l'avis. Cette salariée bénéficie des régimes d'assurance selon les dispositions du sous-alinéa b) du présent paragraphe.

Au 1er janvier de chaque année, la salariée dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au contrat d'assurance. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence. Cette salariée peut aussi cesser d'être couverte par le régime de base d'assurance-vie et le régime d'assurance-salaire prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée dans l'avis.

La salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de refuser ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au contrat d'assurance ou qui n'a pas fait la demande pour être couverte ou qui a cessé d'être couverte par le régime de base d'assurance-vie et le régime d'assurance-salaire prévus au présent article, ne peut modifier son choix qu'au 1er janvier de chaque année.

La salariée qui n'a pas fait la demande pour être couverte ou qui a cessé d'être couverte par le régime de base d'assurance-vie et le régime d'assurance-salaire prévus au présent

article se voit verser ses bénéfices marginaux conformément aux dispositions du paragraphe 23.32.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, la participation de la salariée au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire après un mois de service continu.

23.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, le conjoint, l'enfant à charge d'une salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après:

i) conjoint ou conjointe: s'entend au sens de l'article 1 de la convention.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1.

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

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle: une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie 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 qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

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

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

23.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par la salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active

à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

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

23.07 Les dispositions relatives au régime d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Les salariées invalides à la date d'entrée en vigueur de la présente convention demeurent assujetties au régime d'assurance-salaire décrit dans la dernière convention collective jusqu'à leur retour au travail, sous réserve du paragraphe 23.04.

23.08 Le comité paritaire prévu à la convention 1996-98 est en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un Comité d'assurance de la FIIQ. La FIIQ transmet au comité paritaire un avis l'informant de la composition de ce comité. Le comité paritaire transfère au comité d'assurance de la FIIQ ses actifs et passifs et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu ci-haut ou, au plus tard, six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

L'Employeur participe à la mise en place et à l'application du régime de base d'assurance-médicaments et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et la partie syndicale, notamment en effectuant:

1) l'information aux nouvelles salariées;

2) l'inscription des nouvelles salariées;

3) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée par l'assureur;

4) la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des salariées;

5) la remise aux salariées des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;

6) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

7) la transmission à l'assureur du nom des salariées qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.

Le Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux

(CPNSSS) reçoit une copie du cahier de charge, la liste des compagnies soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Le contrat doit prévoir que le CPNSSS peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent que ce dernier fournit au comité syndical. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du CPNSSS et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de prime ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit au CPNSSS.

Le CPNSSS et la FIIQ se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés reliées à l'administration du régime de base d'assurance médicaments et des régimes complémentaires.

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

Un maximum de trois (3) régimes complémentaires peut être institué dans le contrat d'assurance et le coût est entièrement à la charge des participantes. L'Employeur effectue la retenue des cotisations requises.

23.09 Les régimes complémentaires qui peuvent être institués peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire. Les prestations d'assurance-salaire complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes:

- le délai de carence ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie de la salariée, le cas échéant;

- la prestation nette d'impôts ne peut dépasser 80 % du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le Régime des rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance-automobile du Québec et le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la salariée peut recevoir d'autres sources.

B) RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

23.10 La salariée visée au sous-paragraphe a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 $.

L'Employeur défraie à 100 % le coût de ce montant d'assurance-vie.

La salariée visée au sous-paragraphe b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 $.

L'Employeur défraie à 100 % le coût de ce montant d'assurance-vie.

23.11 Disposition exceptionnelle

Les salariées qui, à la date de la signature de la dernière convention, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'Employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées depuis cette date pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime uniforme peuvent le demeurer pourvu que:

a) elles en fassent la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard six (6) mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective;

b) qu'elles défraient, sur base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000 $ d'assurance du coût de cette assurance.

C) RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MÉDICAMENTS

23.12 Le régime de base d'assurance-médicaments couvre, sous réserve des stipulations du contrat, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste.

23.13 La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-médicaments quant à toute salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'une participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge: 5,00 $ par mois;

b) dans le cas d'une participante assurée seule: 2,00 $ par mois;

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

La contribution de l'Employeur prévue aux alinéas a) et b) du présent paragraphe prend effet à compter de la date de signature de la convention collective. Cependant, à compter de cette date et jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective l'augmentation et la contribution de l'Employeur est versée au comité paritaire sur les assurances ou au comité d'assurance de la FIIQ, selon le cas. Celui-ci dispose de ces sommes de la façon prévue au présent article.

23.14 Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine d'invalidité d'une salariée.

23.15 La participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire.

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

Une salariée peut, moyennant un préavis écrit à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-médicaments, à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées 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.

Les preuves d'exemption doivent être conservées par l'Employeur.

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

D) RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

23.17 Subordonnément aux dispositions des présentes, une salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

a) jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis;

b) à compter de la sixième (6ième) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines, au paiement d'une prestation d'un montant égal à 80 % du salaire.

Le salaire de la salariée aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'échelle applicable à la salariée à la date où commence le paiement de la prestation visée à b) ci-dessus incluant, le cas échéant, les suppléments rattachés au titre d'emploi et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33. Pour les salariées autres que celles engagées à temps complet dans un emploi permanent, 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 de maternité ou de congé annuel n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein. Toutefois, dans le cas d'une salariée titulaire d'un poste à temps partiel, ce montant ne peut correspondre à un nombre de jours inférieurs à celui prévu à son poste.

Le calcul de la prestation est ajusté par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues à la présente convention et/ou en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire, si cet avancement était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Toutefois, une salariée invalide ne peut bénéficier d'un tel avancement d'échelon qu'une fois au cours d'une même invalidité.

Réadaptation

À compter de la treizième (13e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03, une salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, par entente avec l'Employeur, bénéficier d'une (1) ou plusieurs période(s) de réadaptation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs, tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-salaire, pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les fonctions reliées au poste qu'elle occupait avant le début de son invalidité. Les prestations payables au cours de cette période de réadaptation sont équivalentes aux prestations d'assurance-salaire, qu'elle recevrait si elle n'était pas en période de réadaptation, réduites d'un montant équivalent à 80 % du salaire brut qu'elle reçoit pour le travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation s'effectue à la condition que le travail continue d'être en fonction de la réadaptation de la salariée à son poste et que son invalidité persiste.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'Employeur et la salariée peuvent convenir sur recommandation du médecin traitant de prolonger le délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Toute période de réadaptation ne peut avoir pour effet de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour cette invalidité.

Assignation

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 17.05, l'Employeur peut, sous réserve de l'accord du médecin traitant, assigner temporairement une salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire, prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité, à des fonctions correspondant à ses capacités résiduelles. Cette assignation ne doit pas comporter de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Cette assignation ne peut avoir 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. Durant cette assignation, la salariée ne peut recevoir, pour le temps travaillé, un salaire moindre que celui qu'elle recevait avant le début de son invalidité.

23.18 La salariée continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.17 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.17 ou à l'expiration du délai prévu au quatrième (4e) alinéa du paragraphe 23.32, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du Régime de retraite (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la présente convention le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire

le statut de salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

23.19 Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, 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 les cas où l'invalidité donne droit aux indemnités 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 le sous-paragraphe a) du paragraphe 23.17, si la salariée a des congés-maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la salariée la différence entre son salaire net [(1)] et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par le sous-paragraphe b) du paragraphe 23.17, la salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre 85 % de son salaire net [(1)] et la prestation payable par la SAAQ.

c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) la salariée reçoit de son Employeur 90 % de son salaire net [(1)] jusqu'à la date de consolidation de sa lésion, sans excéder, toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) dans le cas où la date de consolidation de sa lésion est antérieure à la 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 au paragraphe 23.17 s'applique si la salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

[(1)] 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.

Durant cette période, si la salariée a droit à une indemnité de remplacement du revenu, ses prestations sont réduites d'autant;

iii) les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'Employeur jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

La banque de congés-maladie de la salariée n'est pas affectée par une telle absence et la salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur. Dans ce cas, la salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.17 et 23.19, une salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute Loi.

23.20 Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail.

23.21 Aucune prestation n'est payable durant une grève sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

23.22 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'Employeur mais subordonnément à la présentation par la salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

23.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

23.24 De façon à permettre cette vérification, la salariée doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.22; l'Employeur ou son

représentant peut exiger une déclaration de la salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

23.25 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que la salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la salariée, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

23.26 Si en raison de la nature de l'invalidité, la salariée n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

23.27 Si à l'encontre de l'opinion émise par le médecin traitant, il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs.

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

23.28 Les jours de maladie au crédit d'une salariée à la date d'entrée en vigueur des dispositions de la convention collective précédente et non utilisés en vertu des dispositions de cette convention 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 a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congés-maladie prévus au paragraphe 23.29;

b) aux fins de pré-retraite;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP, section IX de la Loi. Dans ce cas, la banque de congés-maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur;

d) combler la différence entre le salaire net de la salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue au sous-paragraphe b) du paragraphe 23.17. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de

prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'application du présent paragraphe, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

e) au départ de la salariée, les jours de congés-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

23.29 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la salariée 0,8 jour ouvrable de congé-maladie. Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés-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 au paragraphe 21.01.

La salariée peut utiliser trois (3) des jours ouvrables de congés-maladie prévus au 1er alinéa pour motifs personnels. La salariée prend ces congés séparément et en avise l'Employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

23.30 La salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.29, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés jusqu'au 30 novembre de chaque année.

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

23.32 Les salariées à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 23.29 reçoivent à chaque paie, 4 % de leur salaire.

Toutefois, toute nouvelle salariée à temps partiel reçoit 6 % de son salaire jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu, à moins d'être visée par le sous-alinéa 1), 2) ou 3) du troisième (3e) alinéa du paragraphe 23.01.

Les salariées à temps partiel qui ont choisi de ne pas être couvertes par le régime de base d'assurance-vie et le régime d’assurance-salaire reçoivent, à chaque paie, 6 % de leur salaire.

Celles qui sont couvertes par le régime de base d'assurance-vie et le régime d’assurance-salaire bénéficient 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 était requise de se présenter au travail.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 La Loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c.R.-10) et ses amendements s'appliquent aux salariées couvertes par la présente convention.

Programme de retraite progressive

24.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

24.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Une salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

24.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent:

1) **Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite**

a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente";

c) à la fin de l'entente, la salariée prend sa retraite;

d) toutefois dans le cas où la salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) **Durée de l'entente et prestation de travail**

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant

le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une salariée à temps complet;

d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) l'entente entre la salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

3) **Droits et avantages**

a) Pendant la durée de l'entente, la salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément au paragraphe 23.28, les jours de congés maladie au crédit d'une salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, la salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

h) L'Employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-médicaments correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la salariée paie sa quote-part.

4) **Mutation volontaire**

Lors de la mutation volontaire d'une salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'Employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. A défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) **Supplantation ou mise à pied**

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas où la salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'Employeur
- invalidité de la salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

24.05 À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la salariée sont soumis aux dispositions de l'article 17 de la convention collective.

24.06 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la salariée à temps partiel.

ARTICLE 25

REPAS - UNIFORMES

25.01 Repas

Pour les salariées affectées dans un centre hospitalier, si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée, ou si la salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur d'un délai défini, le centre hospitalier lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

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 peut apporter son repas et elle le prend dans un local convenable désigné à cette fin par l'Employeur.

25.02 Uniformes

Pour les salariées affectées dans un centre hospitalier, ce dernier continue à fournir les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la convention.

ARTICLE 26

DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

26.01 La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

26.02 Les gains de la salariée à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.

26.03 Les bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:

1- Congés fériés payés:

5,3 % du salaire versé sur chaque paie.

2- Congés-maladie:

4 % ou 6 % selon les dispositions de l'article 23, versé sur chaque paie.

3- Congé annuel:

10 % de son salaire global gagné entre le 1er avril de l'année antérieure et le 31 mars de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 31 mars;

9,6 % de son salaire global gagné entre le 1er avril de l'année antérieure et le 31 mars de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) ans de service au 31 mars;

9,2 % de son salaire global gagné entre le 1er avril de l'année antérieure et le 31 mars de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt et un (21) ou vingt-deux (22) ans de service au 31 mars;

8,8 % de son salaire global gagné entre le 1er avril de l'année antérieure et le 31 mars de l'année en cours, pour la salariée ayant dix-neuf (19) ou vingt (20) ans de service au 31 mars;

8,4 % de son salaire global gagné entre le 1er avril de l'année antérieure et le 31 mars de l'année en cours, pour la salariée ayant dix-sept (17) ou dix-huit (18) ans de service au 31 mars;

8 % de son salaire global gagné entre le 1er avril de l'année antérieure et le 31 mars de l'année en cours, pour la salariée ayant moins de dix-sept (17) ans de service.

Conformément aux dispositions du paragraphe 1.20, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine payées à la salariée ne sont pas considérées aux fins de calcul de bénéfices marginaux.

ARTICLE 27

PAIEMENT DES SALAIRES

27.01 Chèque de paie

Sur le chèque de paie l'Employeur inscrit:

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de la salariée;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, 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.

Si l'inscription du nombre de congés-maladie accumulés est techniquement impossible, l'Employeur communique par écrit à la salariée sur demande de cette dernière au bureau du personnel, le nombre de ses congés-maladie accumulés.

L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, de paie de vacances, de congés-maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité".

27.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. L'endroit et les heures de distribution sont déterminés par arrangement local. Si à l'entrée en vigueur de la convention collective, les salaires ne sont pas déjà payés aux deux (2) semaines, l'Employeur doit consulter le Syndicat pour discuter des modalités de transition. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié, tel qu'entendu entre les parties au niveau local, la paie est remise la veille du congé férié à moins d'impossibilité.

27.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de 10,00 $ ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme, sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de 40,00 $ par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de 20,00 $ pour une salariée à temps partiel.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la salariée.

Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

27.04 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'Employeur remet ou expédie à la salariée, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie de la salariée y incluant les bénéfices marginaux.

27.05 Caisse d'économie

Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie. Si telle caisse existe, l'Employeur, à la demande de la salariée, effectue la retenue à la source si cette retenue est techniquement possible.

27.06 T-4 et Relevé 1

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

27.07 Fonds de travailleurs

À la demande de la salariée, l'Employeur procède à une retenue sur son salaire aux fins de contribution à un fonds de travailleurs.

ARTICLE 28

PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 Congés et taux du temps supplémentaire

La salariée qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire, continue d'en bénéficier pendant la durée de la présente convention.

28.02 Salaire et heures de travail

La salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire et aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la présente convention, à condition toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

28.03 Ententes précédentes

Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention antérieure à 1966, à celle de 1966, à celle de 1969, à celle de 1972, à celle de 1976, à celle de 1980, ou celle de 1983 et non prévus aux paragraphes 28.01 et 28.02, acquis à la salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des salariées couvertes par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention.

ARTICLE 29

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

29.01 Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article. Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants:

Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon le critère suivant: l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.

Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

Malgré ce qui précède lorsque la salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache et ce, autant à l'aller qu'au retour.

L'Employeur détermine si la salariée doit ou non passer par son port d'attache.

Frais d'automobile

29.02 Lorsqu'une salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit :

- pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière .....0,34 $/km

- pour tout kilométrage entre 8 001 et 18 000 km au cours d'une année financière .....0,245 $/km

- pour tout kilométrage entre 18 001 et 26 000 km au cours d'une année financière .....0,185 $/km

- pour tout kilométrage excédentaire à 26 000 km au cours d'une année financière .....0,170 $/km

Le calcul de l'indemnité à être versée est effectué à partir du port d'attache auquel la

salariée est affectée.

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

Un montant de 0,085 $ 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 dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

29.03 La salariée requise par écrit par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin de façon régulière, au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 km payable à la fin de l'année.

La salariée requise d'utiliser son automobile personnelle dans le cadre d'un remplacement a droit aux bénéfices du présent paragraphe au prorata de la durée du remplacement.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) alinéas précédents.

29.04 Assurance-affaires

La salariée requise par l'Employeur d'utiliser une automobile personnelle et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour son utilisation aux fins de travail pour l'Employeur peut être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

a) une (1) fois par année financière, la salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

b) à la fin d'une année financière, la salariée qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,03 $/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance-affaires, à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

L'assurance-affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable. Avant d'effectuer

le paiement, l'Employeur peut exiger une copie de la police d'assurance et des avenants en faisant partie.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée qui peut bénéficier du présent paragraphe de se doter d'une assurance-affaires; l'Employeur doit aviser la salariée de cette exonération soit sur l'affichage du poste, soit par avis écrit.

29.05 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés.

De la même façon, lorsque l'Employeur exige que la salariée utilise une automobile personnelle et qu'en raison d'un bris mécanique, la salariée est dans l'impossibilité de l'utiliser, l'Employeur détermine pour cette journée d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés et cela, pour un maximum de cinq (5) journées par année.

29.06 Repas

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable:

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

29.07 Coucher

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

Si la salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 19,15 $ lors d'un coucher chez un parent ou ami; en outre, la salariée est alors remboursée 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.

29.08 Salariée accompagnant un bénéficiaire

La salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1- Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.

2- Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.05.

Pour la durée du voyage de retour, la salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues au sous-paragraphe 1.

3- L'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues au présent article.

4- Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

29.09 Si, au cours de la durée de la présente convention, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 29.02, 29.06 et 29.07, pour les salariées régies par la présente convention, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus à ces paragraphes.

29.10 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 29.05, 29.06, 29.07 et 29.08 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 30

TITRES D'EMPLOI

30.01 (2474) **Infirmière** **35 heures**

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 planifie, dispense, évalue les soins infirmiers et collabore à l'administration des soins préventifs, diagnostiques et thérapeutiques. De plus, elle 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 des Infirmières et Infirmiers du Québec (O.I.I.Q.).

30.02 (2458) **Chef de groupe** **35 heures**

Personne qui sous la direction du supérieur immédiat, tout en donnant des soins infirmiers, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de salariées.

ARTICLE 31

ACCÈS AU STATUT D'INFIRMIÈRE

31.01 Rémunération

L'infirmière-auxiliaire, l'infirmière certifiée, la garde-bébé ou la puéricultrice devenue infirmière reçoit dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte. Aux fins de salaire seulement, elle est alors réputée posséder comme infirmière le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière.

31.02 Ancienneté

La salariée ainsi recyclée se voit reconnaître, à l'obtention d'un poste dans un titre d'emploi prévu à la présente convention collective, la totalité de l'ancienneté acquise dans l'unité d'accréditation à laquelle elle appartenait. Aux fins de son replacement dans un poste d'un titre d'emploi prévu à la présente convention collective, l'infirmière-auxiliaire, l'infirmière certifiée, la garde-bébé ou la puéricultrice recyclée dans le cadre du régime de sécurité d'emploi se voit reconnaître son ancienneté conformément aux dispositions dudit régime.

ARTICLE 32

SALAIRE

32.01 (2474) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu pour l'infirmière.

Échelle salariale: Groupe 224.....35 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	561,40	569,80	584,15	584,15	598,85	613,90
02	580,30	589,05	603,75	605,50	620,55	635,95
03	598,15	607,25	622,30	628,25	644,00	660,10
04	616,00	625,10	640,85	651,00	667,45	684,25
05	635,60	645,05	661,15	675,15	691,95	709,10
06	654,85	664,65	681,10	700,35	717,85	735,70
07	675,85	686,00	703,15	726,25	744,45	763,00
08	696,85	707,35	725,20	752,50	771,40	790,65
09	722,05	732,90	751,10	780,50	800,10	820,05
10	748,30	759,50	778,40	809,20	829,50	850,15
11	778,75	790,30	809,90	839,65	860,65	882,00
12	815,50	827,75	848,40	870,45	892,15	914,55

32.02 (2458) **Chef de groupe**

En plus du salaire de base prévu au paragraphe 32.01, cette infirmière 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

32.03 Classement dans l'échelle

L'infirmière est classée dans l'échelle de salaire décrite au paragraphe 32.01 selon les

modalités prévues à l'article 33.

32.04 Avancement dans les échelles de salaire

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une salariée complète une année d'expérience, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la salariée à temps partiel complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle a droit à 20 jours de congé annuel, 224 jours de travail si elle a droit à 21 jours de congé annuel, 223 jours de travail si elle a droit à 22 jours de congé annuel, 222 jours de travail si elle a droit à 23 jours de congé annuel, 221 jours de travail si elle a droit à 24 jours de congé annuel et 220 de jours de travail si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

Une salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Nonobstant ce qui précède, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

32.05 Majoration des taux et échelles de salaire

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

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières-bachelières) 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 chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières-bachelières) 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 et infirmières-bachelières, en vigueur le 31 mars 2000, sont majorées, telles que présentées au présent article et à l'article 6 de l'annexe 3, à compter du 1er avril 2000.

À compter du 1er avril 2000, chaque salariée est intégrée, dans l'échelle de salaire corrigée, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait au 31 mars 2000.

D) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

---

(1) En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières-bachelières) en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

E) **Période débutant le 1er janvier 2002**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières-bachelières) en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

F) **Période débutant le 1er avril 2003**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières-bachelières) en vigueur au 31 mars 2003 est majoré [(1)] avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

32.06 Majoration des suppléments

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

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

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

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

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

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

D) **Période débutant le 1er janvier 2002**

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

E) **Période débutant le 1er avril 2003**

Les suppléments en vigueur au 31 mars 2003 sont majorés, avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

Les suppléments applicables pour chacune des périodes sont ceux apparaissant au présent article.

[(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.

32.07 Majoration des primes

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

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

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

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

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

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

D) **Période débutant le 1er janvier 2002**

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

E) **Période débutant le 1er avril 2003**

Les primes en vigueur au 31 mars 2003 sont majorées, avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

Ces majorations n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage des primes payées sous cette forme.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

32.08 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. Ce forfaitaire ne tient pas lieu de garantie d'augmentation des taux et échelles de salaire.

Salariées hors-taux ou hors-échelle

32.09 La salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié

du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de salaire ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son titre d'emploi.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er janvier une salariée qui était hors-échelle ou hors-taux au 31 décembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

32.10 Intégration à la date d'entrée en vigueur de la convention collective

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur informe par écrit la salariée de son titre d'emploi et de sa situation dans l'une ou l'autre des échelles de salaire mentionnées au paragraphe 32.03 ou, le cas échéant, à l'article 6 de l'Annexe 3.

32.11 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 reçoit un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire [(2)] en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des suppléments, primes et bénéfices en vigueur à cette même date et ce, pour les heures rémunérées [(3)] et les types de suppléments,

---

(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 pour la formation postscolaire est cotisable au régime de retraite de la salariée.

(2) Incluant, le cas échéant, la rémunération additionnelle pour 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 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 est rémunérée en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

primes et bénéfices applicables à la salariée du 1er avril 2003 au 30 juin 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas à la compensation monétaire pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire par la salariée en poste le 5 décembre 1969.

La salariée qui a été embauchée entre le 1er avril 2003 et le 30 juin 2003 et qui avait quitté un emploi entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, reçoit le montant forfaitaire prévu au présent alinéa à la condition qu'elle démontre à l'employeur qu'elle a renoncé au montant forfaitaire prévu à l'alinéa 2.

2- La salariée qui a quitté son emploi entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003 reçoit un montant forfaitaire équivalent à 2% du taux de salaire (1) et du montant des suppléments, primes et bénéfices qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées(2) entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas à la compensation monétaire pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire par la salariée en poste le 5 décembre 1969.

32.12 Modalités de paiement

1- La rétroactivité payable pour les majorations prévues à compter du 1er avril 2003 aux taux et échelles de salaire, aux suppléments et aux primes s'applique sur les dispositions suivantes et celles correspondantes des annexes de la convention collective :

a) temps supplémentaire;

b) taux et échelles de salaire, y compris la rémunération additionnelle prévue pour la formation postscolaire, l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la C.S.S.T. et/ou par la S.A.A.Q. ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux, les dispositions prévues pour la salariée qui occupe plus d'un poste, les dispositions relatives aux salariées hors-taux ou hors-échelle, et les bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel;

c) supplément de salaire de chef d'équipe ou chef de groupe;

---

(1) Incluant, le cas échéant, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire.

(2) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la salariée 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 est rémunérée en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

d) supplément de salaire de monitrice;

e) supplément de salaire pour la salariée qui remplace l'infirmière-chef ou le supérieur immédiat;

f) prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention prévue à la section X des bénéfices et primes d'isolement de l'article relatif aux primes;

g) prime de soir;

h) prime de nuit;

i) prime de psychiatrie;

j) prime de soins intensifs;

k) prime d'heures brisées;

l) prime de fin de semaine;

m) prime de disponibilité;

n) supplément de salaire de la salariée oeuvrant en avant-poste ou dispensaire.

2- Le versement du salaire sur la base des échelles majorées à compter du 1er avril 2003 et le versement des primes et suppléments majorés à cette même date débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours suivant le 26 mars 2004.

3- Sous réserve des dispositions de l'alinéa 4, les montants de la rétroactivité découlant de l'application de l'alinéa 1 et le montant forfaitaire payable en vertu du paragraphe relatif au forfaitaire pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours suivant le 26 mars 2004.

Cependant, pour recevoir le montant forfaitaire payable en vertu du premier alinéa du paragraphe relatif au forfaitaire pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003, la salariée qui a été embauchée entre le 1er avril 2003 et le 30 juin 2003 et qui avait quitté un emploi entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic doit, au plus tard le 16 avril 2004, démontrer à son employeur qu'elle a renoncé au montant forfaitaire prévu au deuxième alinéa du paragraphe relatif au forfaitaire pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003.

Ces montants sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

4- La salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 2003 et le paiement des sommes prévues à l'alinéa 3 doit faire sa demande de paiement dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa 5. En cas de décès de la salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

5- Dans les trois (3) mois suivant le 26 mars 2004, l'employeur fournit au Syndicat la

liste de toutes les salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 2003 ainsi que leur dernière adresse connue.

6- Les montants payables en vertu de l'alinéa 3 sont réduits de tout montant déjà reçu par la salariée entre le 1er janvier 2003 et la date d'application du présent paragraphe suite au versement d'un montant forfaitaire équivalent à celui visé au paragraphe relatif au forfaitaire pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003 ou suite à la majoration, au même taux que celui prévu au 1er avril 2003 et pour la même période, d'une échelle de salaire, d'un supplément, d'une prime et de tout autre bénéfice.

ARTICLE 33

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

Classement dans les échelles

La salariée couverte par la présente convention est classée dans l'échelle de salaire décrite au paragraphe 32.01 selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies conformément aux dispositions du présent article.

Nonobstant ce qui précède, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans leur échelle de salaire l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

33.01 Expérience

Une (1) année d'expérience en qualité d'infirmière donne droit à un (1) échelon de l'échelle de salaire.

Pour la salariée qui a quitté le service hospitalier ou un autre travail depuis moins de cinq (5) ans, une (1) année d'expérience en qualité d'infirmière donne droit à un (1) échelon de l'échelle de salaire.

Pour la salariée qui a quitté le service hospitalier ou un autre travail depuis plus de cinq (5) ans, elle est classée dans l'échelle de salaire selon l'expérience en qualité d'infirmière au maximum à l'avant-dernier échelon.

Pour le calcul de l'expérience de la salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle a droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

33.02 Attestation écrite de l'expérience et/ou de la formation postscolaire lors de l'embauchage

Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la salariée une attestation écrite de l'expérience antérieure et/ou de sa formation postscolaire, attestation que la salariée tiendra de l'Employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postscolaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'Employeur ne peut opposer à la salariée de délai de prescription.

33.03 Disposition exceptionnelle

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

33.04 Formation postscolaire

1- Durée égale ou supérieure à quinze (15) crédits et inférieure à trente (30) crédits:

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers d'une durée égale ou supérieure à quinze (15) crédits, donne droit à un avancement d'un (1) 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) crédits:

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers d'une durée égale à trente (30) 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 doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de cette rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'Employeur. Si la salariée utilise plusieurs de ces cours de formation postscolaire dans la spécialité où elle se trouve, elle 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 admissible:

Les cours de formation postscolaire et leur valeur relative, prévus à l'annexe 5, sont admissibles à l'application du présent article.

De plus, l'Employeur et le Syndicat local peuvent également reconnaître l'admissibilité de tout autre programme de formation postscolaire.

A défaut d'entente, les parties feront appel aux parties nationales respectives qui décident de la question. Si la mésentente persiste, les parties nationales nomment un médiateur-arbitre qui rend une décision 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 le ou la Ministre de la santé et des services sociaux.

5- Les parties conviennent toutefois que la salariée 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 se trouve, au nombre d'échelons ci-après déterminés quel que soit le poste qu'elle occupe.

. Brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons.

. Une (1) 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 possédant un (1) ou plusieurs diplôme(s) d'études supérieures mentionnés au sous-paragraphe précédent, ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

7. La salariée détenant un baccalauréat en sciences infirmières bénéficie, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'elle travaille dans un programme où l'Employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1989, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique.

La salariée 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 programme où l'Employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des cours de formation postscolaire est réputée posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 33.04-1 et 33.04-2. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres salariées pour la formation exigée ou réputée requise.

La salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelon(s) pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) 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 du paragraphe 33.05.

Lorsqu'une salariée, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle 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 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 a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La salariée 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 du paragraphe 33.05.

33.05 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 du même titre d'emploi qui oeuvrent dans ce programme et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle au salaire de base;

2- l'Employeur détermine, par programme et par titre d'emploi, la liste des cours de formation postscolaire réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire de base.

ARTICLE 34

PRIMES

34.01 Prime de soir et de nuit

A) La salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures, reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

a) Prime de soir

La prime de soir est de 4 % du salaire journalier de base de la salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

b) Prime de nuit

La prime de nuit est de:

11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Cependant, pour les salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit:

11 % équivaut à 22,6 jours;
12 % équivaut à 24 jours;
14 % équivaut à 28 jours.

B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures, elle reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes:

a) Prime de soir

Cette prime est équivalente à 4 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour les heures travaillées entre 19:00 heures et 24:00 heures.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 0:00 heure et 7:00 heures, la prime est de :

11 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

12 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

14 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

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

La salariée qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue à l'alinéa b) du sous-paragraphe 34.01A) sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

De plus, lors de toute absence pour laquelle la salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire [(1)] ou, le cas échéant, le salaire [(1)] servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, selon l'ancienneté de la salariée, 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 de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le nombre de congés-maladie payables au 15 décembre de chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence, de 1,4 jour pour les salariées ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité où la banque de congés-maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération, l'accumulation des congés-maladie prévue au paragraphe 23.29 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

Les salariées qui, au 30 novembre de chaque année, ont 10 ans et plus d'ancienneté, reçoivent le 15 décembre suivant un montant équivalant à quatre (4) jours de salaire [(1)], calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence.

En cas de départ, de changement de statut ou de mutation sur un autre quart de travail, les sommes dues ou, le cas échéant, la récupération sur la banque de congés-maladie sont calculées au prorata du temps écoulé entre le 1er décembre et la date du départ.

La salariée visée au présent sous-paragraphe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la salariée.

D) La salariée à temps complet qui bénéficie de congés payés en vertu du présent paragraphe conserve son statut de salariée à temps complet.

34.02 Prime de fin de semaine

La salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalent à 4 % de son salaire horaire de base majoré du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33, s'il y a lieu, lorsqu'elle fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

---

(1) Salaire: Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

ARTICLE 35

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

35.01 Assurance-responsabilité

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance-responsabilité, la salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée, et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

Sauf en cas de faute lourde, dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire à l'exclusion de toutes primes, pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

35.02 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce tel document.

35.03 Modification d'un document

Nonobstant le paragraphe 35.02, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 36

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

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

La salariée doit présenter sa réclamation à l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'événement, à moins qu'elle n'ait été dans l'impossibilité de le faire pendant cette période.

ARTICLE 37

CONGÉS SANS SOLDE

A) CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CEGEP OU UNE UNIVERSITÉ

37.01 Conditions du congé

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

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.

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 17.

37.02 Modalités du congé

1- Retour

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

2- Ancienneté

La salariée conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé. Cependant, au cas de retour chez l'Employeur, le temps passé à la commission scolaire, au CEGEP ou à l'Université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire.

3- Congé annuel

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

4- Congés-maladie

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

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

5- Régime de retraite

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

6- Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

7- Exclusion

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

8- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1ère) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une Commission scolaire, à un CEGEP ou à une Université pour un autre Employeur.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence excède un (1) an, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.16 à 14.22 (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 est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.16-4.

B) CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

37.03 Conditions d'obtention

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

De la même façon et aux fins prévues ci-haut, toute salariée peut obtenir un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par semaine ou, dans le cas d'une salariée à temps partiel, par période de deux (2) semaines et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

37.04 a) Modalités du congé sans solde

1- Retour

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

2- Ancienneté

Pendant cette absence la salariée conserve et accumule son ancienneté.

3- Accumulation de l'expérience

Aux fins d'application du présent paragraphe, la salariée qui bénéficie d'un congé pour études relatives à sa profession, continue d'accumuler son expérience à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la Santé et des Services sociaux au moment de son départ pour études.

4- Congé annuel

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

5- Congés-maladie

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

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

6- Régime de retraite

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

7- Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

8- Exclusion

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

9- Modalités de retour

En tout temps, au cours de ce congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.16 à 14.22 (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 est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphes 14.16-4.

b) **Modalités du congé partiel sans solde**

La salariée à temps complet qui se prévaut du congé partiel sans solde est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles applicables aux salariées à temps partiel. Cependant, elle accumule son expérience si elle bénéficie des dispositions du sous-paragraphe 3 du présent paragraphe, et son ancienneté comme si elle demeurait à temps complet.

37.05 Congé pour reprise d'examen

La salariée se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et se présenter à un (1) ou des examen(s) relatif(s) à sa profession.

C) AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

37.06 Fonction civique (Congé pré-électoral)

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

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

Pendant les périodes prévues aux alinéas précédents, la salariée conserve tous ses droits et privilèges.

37.07 Fonction civique (Congé post-électoral)

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

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 17.

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1- Retour

La salariée doit, huit (8) jours après l'expiration de son mandat, informer l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2- Ancienneté

La salariée conserve l'ancienneté acquise au début de son congé sans solde.

3- Congé annuel

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

4- Congés-maladie

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

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

5- Régime de retraite

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

6- Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

7- Exclusion

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

8- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1ère) année de son mandat, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à

l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence excède un (1) an, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.16 à 14.22 (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 est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphes 14.16-4.

37.08 Congé pour mariage

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

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

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

Ce congé pour mariage est accordé à la condition que la salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance; ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu durant la période normale de congé annuel.

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 37.09, ce dernier est réduit, pour la période concernée, de l'équivalent de la semaine sans solde.

37.09 Congé sans solde

1- Conditions d'obtention

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

Ce congé sans solde est divisible après entente avec l'Employeur en deux (2) périodes.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la demande de ce congé sans solde.

Pour la durée du congé d'un maximum de quatre (4) semaines ci-haut prévu, la salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée et contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et contributions.

La salariée titulaire de poste comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, une (1) prolongation du congé sans solde prévu à l'alinéa précédent. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la salariée.

Pour cette durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 17.

La salariée peut mettre fin à son congé avant la date prévue après entente avec l'Employeur et elle doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

2- Modalités

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

a) Retour

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

b) Ancienneté

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

c) Congé annuel

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

d) Congés-maladie

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

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

e) Régime de retraite

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

f) Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d'assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

g) Exclusion

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

h) Modalités de retour

Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 1 du paragraphe 37.09, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.16 à 14.22 (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 est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.16-4.

i) Droit de postuler

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

37.10 Congé sans solde pour oeuvrer dans un établissement nordique

1- Après entente avec son Employeur, la salariée recrutée pour oeuvrer dans un des établissements suivants:

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

obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum 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.

2- **Modalités**

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde:

a) Ancienneté et expérience

L'ancienneté et l'expérience acquises durant ce congé sans solde seront reconnues à la salariée à son retour.

b) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

c) Congés-maladie

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

Cependant, si la salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé

sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée.

d) Régime de retraite

La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

e) Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. Toutefois, elle bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où elle travaille et ce, dès le début de son emploi.

f) Exclusion

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

g) Modalités de retour

La salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur d'origine, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.16 à 14.22 de la présente convention.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphes 14.16-4.

h) Droit de postuler

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

37.11 Pré-retraite

Après entente avec l'Employeur, une salariée âgée de soixante (60) ans et plus titulaire de poste à temps complet peut bénéficier d'un congé partiel sans solde jusqu'à la date effective de sa retraite à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance. La demande doit préciser le nombre de jours de travail

par semaine.

Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2) par semaine en conformité avec la cédule établie par l'Employeur. La salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

Jusqu'à la date effective de la retraite, les jours de travail libérés par la salariée, sont considérés comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et sont offerts prioritairement par ordre d'ancienneté à une (1) salariée titulaire de poste à temps partiel du centre d'activités, qui a exprimé une disponibilité correspondant au remplacement à effectuer.

Au départ définitif de la salariée en retraite, le poste sera affiché en conformité avec les dispositions de l'article 13.

37.12 Congé partiel sans solde par échange de poste

Sur demande écrite faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé, une (1) fois l'an, à la salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel et à la condition que les salariées visées puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche des postes à être échangés.

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

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

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

37.13 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder à une salariée à temps complet qui a un (1) an de service au

30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel et sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine ou six (6) jours par deux (2) semaines.

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

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

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

37.14 Suspension du droit de pratique

L'Employeur peut accorder un congé sans solde à une salariée dont le droit de pratique est suspendu par son ordre professionnel. Les modalités applicables à ce congé sans solde sont celles prévues au paragraphe 37.09. Cette disposition n'a pas pour effet d'empêcher l'Employeur d'imposer une suspension ou un congédiement.

ARTICLE 38

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

38.01 Définition

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

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

38.02 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 sous-paragraphes f, g, i, j et k du paragraphe 38.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

38.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes du sous-paragraphe m) du paragraphe 38.06 s'appliquent.

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

Durant son congé, la salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'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 sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application du paragraphe 38.06 pour des avantages sociaux.

38.04 Conditions d'obtention

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

a) être titulaire d'un poste;

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

c) faire une demande écrite en précisant:

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

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

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

38.05 Retour

À l'expiration de son congé, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.16 à 14.22.

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

38.06 Modalités d'application

a) **Salaire**

Pendant chacune des années visées par le régime, la salariée reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

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

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

b) **Régime de retraite**

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

Pendant la durée du régime, la cotisation de la salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06.

c) **Ancienneté**

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

d) **Congé annuel**

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

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06.

Si la durée du congé est de douze (12) mois, la salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à douze (12) mois, la salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) **Congés-maladie**

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

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06.

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 est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

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

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17.

  Dans le cas où la salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

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

3o Si l'invalidité survient après le congé, la salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4o Dans l'éventualité où la salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au sous-paragraphe 6 du paragraphe 12.12, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

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

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

5o Nonobstant les 2o et 3o alinéas du présent sous-paragraphe, la salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. La salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Elle 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 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 sous-paragraphe p).

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

g) **Congé ou absence sans solde**

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du sous-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 sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06.

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 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 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 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 est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues au sous-paragraphe m) s'appliquent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

o) **Renvoi**

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

p) **Salariée à temps partiel**

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

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

Les bénéfices marginaux prévus aux paragraphes 23.32 et 26.03 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06.

q) **Changement de statut**

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

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

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

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

r) **Régimes d'assurances collective**

Durant le congé, la salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes d’assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, sa participation au régime de base d’assurance-médicaments est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06. Cependant, la salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

s) **Droit de postuler**

La salariée a droit de poser sa candidature à un poste à la condition qu’il reste moins de trente (30) jours avant la fin de son congé et qu’elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 39

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

39.01 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 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 aux orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Il doit également tendre à optimiser la réponse aux besoins d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi et s'inscrit dans le plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.).

39.02 Orientation et adaptation

Pour les salariées nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Pour les salariées qui, dans le contexte de la transformation du réseau, sont replacées ou touchées par un changement d'oeuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation permettant à la salariée d'acquérir les qualifications, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées.

A) **Orientation des salariées nouvellement embauchées**

L'Employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, 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. 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.

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation définie au paragraphe 1.04 est prolongée d'autant.

B) **Orientation des salariées 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, il l'offre aux salariées de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité.

S'il décide de l'offrir aux salariées de l'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

S'il décide de l'offrir aux salariées de la liste de disponibilité, il procède de la même façon.

C) **Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau**

Pour les salariées dont l'établissement est touché, dans le cadre de la transformation du réseau, par un changement d'oeuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation après avoir consulté le Syndicat local. Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.

39.03 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 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 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 lui les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates.

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:

$$B = \frac{H \pm C}{h} \times 2{,}39 \times T \times 1{,}224$$

B= budget disponible pour l'année financière

H= le total des heures travaillées et payées à taux régulier par les salariées au cours de l'année financière précédant l'année visée

C= le total des heures payées et chômées par les salariées 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

Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

À la fin de chaque année, l'Employeur transmet au Syndicat un bilan des activités effectuées.

Litiges

À la demande des 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. A 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 le ou la Ministre de la santé et des services sociaux.

ARTICLE 40

COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS

40.01 Comité des soins infirmiers

Un Comité des soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

40.02 Composition du Comité

Il se compose de trois (3) personnes désignées par le Syndicat, dont au moins deux (2) salariées au service de l'Employeur, et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.

La troisième (3ième) personne désignée par le Syndicat peut être une représentante extérieure dudit Syndicat.

40.03 Fonctions du Comité

Ce Comité a pour fonction d'étudier les plaintes des salariées concernant le fardeau de leur tâche. Le Comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

40.04 Le Comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

40.05 Les salariées qui siègent à ce Comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

40.06 La salariée qui se croit lésée sur des sujets prévus au paragraphe 40.03 porte plainte par écrit au Comité.

Si plusieurs salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus au paragraphe 40.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au Comité.

40.07 Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le Comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'Employeur. Une copie des recommandations est transmise au Syndicat.

40.08 L'Employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du Comité.

40.09 Si en raison du refus de l'Employeur, le Comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'Employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas la salariée ou le Syndicat, l'un ou l'autre peut demander, à l'expiration du délai prévu au paragraphe 40.08, l'intervention d'une personne ressource.

40.10 Les parties locales s'entendent sur le choix d'une personne ressource dans les dix (10) jours ouvrables de la demande d'intervention. Chaque partie négociante désigne cinq (5) personnes à même la liste des personnes ressources existante à l'entrée en vigueur de la convention collective afin de constituer une liste de dix (10) personnes.

40.11 À défaut d'entente entre les parties locales sur le choix de la personne ressource, le ou la ministre de la Santé et des Services Sociaux la nomme d'office à même la liste convenue par les parties négociantes.

40.12 La personne ressource est chargée de recueillir les faits auprès des deux parties et de tenter de les amener à s'entendre. À ces fins, elle dispose d'une période maximale de cinq (5) jours ouvrables.

40.13 À défaut du règlement de la plainte dans les délais requis, la personne ressource remet par écrit son rapport et la preuve recueillie aux parties locales et à l'arbitre qui sera désigné le cas échéant.

La salariée ou le Syndicat, au nom d'une (1) ou plusieurs salariées, peut, dans les trente (30) jours de la remise du rapport de la personne ressource, demander par écrit l'arbitrage.

40.14 Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre. À défaut d'entente entre les parties, l'arbitre est nommé par le ou la ministre responsable de l'application du Code du travail à même la liste annotée des arbitres.

40.15 L'arbitre dispose de la plainte de façon sommaire, après avoir reçu les observations des parties.

La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au ministre de la Santé et des Services sociaux ainsi qu'aux parties.

40.16 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue.

40.17 Les frais et honoraires de la personne ressource et de l'arbitre, le cas échéant, sont

assumés par l’Employeur.

ARTICLE 41

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

41.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariées et le Syndicat y collabore. Les dispositions qui suivent ont pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la sécurité et l'intégrité physique des salariées.

A) COMITÉ CONJOINT

Un comité conjoint local de santé et sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement et de faire des recommandations à l'Employeur sur toutes questions relatives à la santé et à la sécurité du travail.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

41.02 Ce comité a pour fonctions de:

1- convenir des modes d'inspections des lieux de travail;

2- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les salariées;

3- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;

4- recevoir et étudier les plaintes des salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;

5- recommander toute mesure jugée utile à la correction des problèmes qu'il a identifiés;

6- informer les salariées sur tout sujet jugé pertinent par le comité.

De plus, lorsque l'établissement met à la disposition de la population un service continu de maintien et de soins à domicile, les parties conviennent que le Comité a également pour fonction de discuter de toute question se rapportant à la sécurité des salariées appelées à effectuer des visites à domicile durant les quarts de travail de soir et de nuit. Sur recommandation unanime du Comité, l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que ces salariées dispensent leurs services dans des conditions sécuritaires.

B) MESURES PRÉVENTIVES

41.03 Toute salariée exposée à des radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, l'examen et l'analyse suivants sauf si le médecin traitant le déconseille:

a) une radiographie pulmonaire une fois par année;

b) une analyse de sang (formule sanguine complète) tous les trois (3) mois et dans les cas d'exposition excessive à des radiations.

Le résultat doit être transmis au directeur du service de santé du personnel et au chef radiologiste.

Toute anomalie sanguine, imputable à des radiations, décelée chez une salariée, sera investiguée sans délai par un hématologiste ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

41.04 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au département de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

41.05 Dans le but d'assurer la sécurité des bénéficiaires et des salariées, l'Employeur s'engage à se conformer aux normes émises par le ministère fédéral de la santé, division protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au Syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

41.06 Si la dosimétrie personnelle révèle que la salariée a reçu des doses excessives, l'Employeur doit accorder un congé à la salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés-maladies de la salariée. Pendant ce congé, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

41.07 L'Employeur remettra à la salariée une copie du rapport fédéral sur sa dosimétrie personnelle.

41.08 La salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement visant à protéger sa santé et sa sécurité.

41.09 L'Employeur fournit gratuitement, à la salariée au travail, les soins requis en cas d'urgence.

41.10 La salariée porteuse de germes et non invalide au sens de l'article 23, libérée de son travail sur recommandation du service de santé ou du médecin désigné par l'Employeur, pourra être replacée dans un autre poste choisi par l'Employeur. Si un tel replacement est impossible, la salariée ne subit aucune perte de salaire, ni aucune déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et ce sans préjudice pour la salariée.

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

41.11 La salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas de la salariée non titulaire de poste, lorsqu'elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au début de sa lésion professionnelle n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.16 à 14.22 de la présente convention.

La salariée conserve ce droit de retour au travail durant une période de trois (3) ans du début de sa lésion professionnelle.

41.12 Si, au terme de la période prévue au paragraphe 41.11 la salariée n'a pas réintégré le poste qu'elle occupait ou si, au cours de la même période, elle est déclarée inapte à l'occuper de façon définitive, son poste devient vacant.

41.13 Durant la période mentionnée au paragraphe 41.11, l'Employeur peut assigner temporairement la salariée, même si sa lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité et sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 17.05 et 17.07, à un poste temporairement dépourvu de titulaire.

Cette assignation peut se faire si le médecin qui a charge de la salariée croit que:

a) la salariée est raisonnablement en mesure de remplir les tâches habituelles du poste;

b) l'exécution de ces tâches ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la salariée compte tenu de sa lésion;

c) cette assignation est favorable à la réadaptation de la salariée.

L'assignation temporaire de la salariée ne peut avoir pour effet de prolonger la période mentionnée au paragraphe 41.11.

41.14 Au cours de la période mentionnée au paragraphe 41.11 la salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

41.15 La salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant 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.

Malgré les dispositions de l'article 13 et sous réserve du paragraphe 15.05, le poste est accordé à la salariée ayant le plus d'ancienneté de l'équipe spéciale à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

La salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément au présent paragraphe est réputée avoir démissionné.

ARTICLE 42

TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans le but d'améliorer la qualité des soins offerts, les parties conviennent de favoriser la continuité des soins.

42.01 L'Employeur s'efforce dans la mesure du possible de ne pas diviser ou morceller entre les infirmières d'un centre d'activités les tâches qu'il leur confie.

42.02 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties constituent un Comité paritaire provincial sur la tâche et l'organisation du travail de l'infirmière. Ce Comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

42.03 Composition du Comité

Le Comité est composé de neuf (9) membres désignés comme suit:

a) la partie syndicale en désigne quatre (4);

b) la partie patronale en désigne cinq (5) dont:

- obligatoirement un (1) représentant désigné par le M.S.S.S.;
- quatre (4) représentants des associations patronales suivantes: A.H.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.C.J.Q., F.Q.C.R.P.D.I., A.E.R.D.P.Q., F.Q.C.R.P.A.T.

Répartition des voix

La partie syndicale et la partie patronale disposent chacune d'une (1) voix.

42.04 Mandat du Comité de la tâche et de l'organisation du travail

Le mandat du Comité est de:

a) étudier la tâche et l'organisation du travail de l'infirmière;

b) étudier l'impact de l'introduction des changements technologiques;

c) recommander, s'il y a lieu, la création de nouveaux titres d'emploi reliés au travail de l'infirmière;

d) reconnaître l'existence et d'étudier de nouveaux secteurs cliniques et revoir

l'utilisation de ceux qui existent déjà;

e) évaluer la possibilité et la nécessité que les infirmières exercent dans de nouveaux secteurs cliniques;

f) faire l'étude de toute autre question convenue par les parties;

g) faire des recommandations aux divers intervenants.

42.05 Fonctionnement du Comité

Les parties au Comité désignent un secrétaire parmi la représentation patronale ou syndicale. Celui-ci a pour fonctions principales de:

- rédiger les procès-verbaux;
- s'assurer que les dossiers des réunions soient complets;
- voir à la rédaction du rapport final.

Les réunions sont convoquées d'office par le secrétaire à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Le Comité établit les autres règles nécessaires à son fonctionnement.

ARTICLE 43

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

43.01 La F.I.I.Q. et le Sous-comité patronal de négociation des Centres de protection de l'Enfance et de la Jeunesse du Québec conviennent de se rencontrer sur demande d'une (1) des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à une telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions; le cas échéant, un maximum de deux (2) salariées représentant la F.I.I.Q. sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances. Toute demande de libération doit être faite au moins dix (10) jours à l'avance auprès de l'Employeur concerné.

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 lorsqu'elle est également acceptée localement par écrit par l'Employeur et par le Syndicat (ou ratifiée localement).

43.02 Le paragraphe 43.01 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 44

COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

44.01 Dans le but de maintenir des relations de travail harmonieuses et de faciliter les communications entre les parties, un comité local de relations de travail est créé dans l'établissement. Ce comité a pour mandat de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties. Dans le cas où un grief est déposé, les parties en discutent pour tenter de le solutionner.

44.02 Ce comité est composé de deux (2) représentantes du Syndicat, salariées de l'établissement et de deux (2) cadres de l'établissement, représentant l'Employeur.

Les parties peuvent être accompagnées d'un représentant extérieur.

44.03 Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire le temps nécessaire pour la tenue de la réunion.

44.04 Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées au niveau local.

44.05 Ce comité peut se transformer en Comité local de santé sécurité du travail ou en Comité de soins infirmiers afin d'étudier toute question relative aux mandats qui leur sont confiés conformément aux dispositions des articles 40 et 41 de la présente convention.

ARTICLE 45

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

45.01 Sous réserve des paragraphes 45.03, 45.04 et 45.05, la présente convention collective prend effet à compter du vingt et unième (21e) jour suivant sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2002.

45.02 Sous réserve des paragraphes 45.03, 45.04 et 45.05, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

45.03 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 la rémunération additionnelle prévue pour la formation postscolaire, l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la C.S.S.T. et/ou par la S.A.A.Q. ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux, les dispositions prévues pour la salariée qui occupe plus d'un poste, les dispositions relatives aux salariées hors-taux ou hors-échelle, et les bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel prévus aux paragraphes 23.32 et 26.03;

3- supplément de salaire de chef de groupe;

4- prime de soir;

5- prime de nuit;

6- prime de fin de semaine.

45.04 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes pour la période du 1er janvier 1999 à la date de signature de la convention collective:

prime de disponibilité

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

45.05 Les dispositions relatives à la prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.05 ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter de la date de la signature de la convention collective.

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

45.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 32.08, 45.03, 45.04 et 45.05 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

45.08 La salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1999 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 45.10. En cas de décès de la salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

45.09 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de toutes les salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

45.10 Les parties aux présentes conviennent que les griefs déposés entre le 1er juillet 1998 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont régis suivant les termes de la convention collective expirée le 30 juin 1998.

Aux fins d'application du présent paragraphe les conditions prévues à la convention 1995-1998 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

45.11 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

45.12 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des salariées au sens du paragraphe 1.01; elle ne comportent pas reconnaissance du Syndicat au-delà de celles stipulées au paragraphe 5.01.

45.13 Malgré les dispositions du paragraphe 11.10, les réclamations en vertu des paragraphes 45.03 et 45.04 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999, les réclamations en vertu du paragraphe 32.08 peuvent être accordées au 1er avril 1999 et les réclamations en vertu du paragraphe 45.05 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.

45.14 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 12 mai 2000.

LA FÉDÉRATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU QUÉBEC

Jennie Skene

Lina Bonamie

Chantal Boivin

Thérèse Théroux

Richard Beaulé

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

LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES CENTRES DE PROTECTION DE L'ENFANCE ET DE LA JEUNESSE

Denise Turenne

Gilles Gauthier

Pierre Lamarche

Pierre G. Gingras

LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Pauline Marois