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

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE
(F.T.Q.)

Mise à jour: 16 mars 2004
Envoi: 3

13 juillet 2000
30 juin 2003

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définition des termes	I.1.1
2	Objet	I.2.1
3	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	Liberté d'action syndicale	I.9.1
10	Procédure de règlement de griefs	I.10.1
11	Arbitrage	I.11.1
12	Ancienneté	I.12.1
13	Mutations volontaires	I.13.1
14	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université	I.14.1
15	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	I.15.1
16	Sécurité d'emploi	I.16.1
17	Années d'expérience antérieure	I.17.1
18	Heures et semaine de travail	I.18.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
19	Temps supplémentaire	I.19.1
20	Congés fériés payés	I.20.1
21	Congé annuel (Vacances)	I.21.1
22	Avantages sociaux	I.22.1
23	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	I.23.1
24	Régime de retraite	I.24.1
25	Ordre professionnel	I.25.1
26	Pratique et responsabilité professionnelle	1.26.1
27	Paiement des salaires	I.27.1
28	Privilèges acquis	I.28.1
29	Contrat d'entreprise (Contrat à forfait)	I.29.1
30	Dispositions relatives à la rémunération	I.30.1
31	Primes	I.31.1
32	Comité local de relations de travail	I.32.1
33	Récupération scolaire et congé sans solde pour études	I.33.1
34	Allocations de déplacement	I.34.1
35	Développement des ressources humaines	I.35.1
35A	Formation et perfectionnement professionnels	I.35A.1
35B	Reconnaissance de scolarité additionnelle	I.35B.1
36	Perte ou destruction de biens personnels	I.36.1
37	Transport des bénéficiaires	I.37.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
38	Santé et sécurité	I.38.1
39	Régime de congé à traitement différé	I.39.1
40	Changements technologiques	I.40.1
41	Durée et rétroactivité	I.41.1

PARTIE II ANNEXES

A	Titres d'emploi	II.A.1
	Comité de négociation des emplois non-prévus	II.A.1
B	Disparités régionales	II.B.1
C	Conditions particulières aux professionnelles ou professionnels	II.C.1
D	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens en assistance sociale, techniciennes ou techniciens aux contributions et à l'aide sociale ou aide social	II.D.1
E	Frais de déménagement	II.E.1
F	Comité de relations de travail	II.F.1
G	Conditions particulières aux personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	II.G.1
H	Conditions particulières aux personnes salariées affectées au travail social en centre d'accueil	II.H.1
I	Semaine de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail	II.I.1
J	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements	II.J.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE III	**LETTRES D'ENTENTE**	
No 1	Sur l'évaluation des emplois	III.1.1
No 1A	Classes de rangement et échelles de salaire de référence	III.1A.1
No 2	Concernant le comité sectoriel de relations de travail	III.2.1
No 3	Concernant les projets de réorganisation	III.3.1
No 4	Relative à la conversion des heures en poste	III.4.1
No 5	Relative aux services régionaux de main-d'oeuvre et aux comités paritaires sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	III.5.1
No 6	Relative à l'examen des titres d'emploi	III.6.1
No 7	Relative à la santé et sécurité au travail	III.7.1
No 8	Relative à l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel	III.8.1
No 9	Relative aux responsabilités familiales	III.9.1
No 10	Concernant les frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel	III.10.1
No 11	Relative à l'indemnité additionnelle spéciale pour les frais de transport de nourriture	III.11.1
No 12	Relative au régime d'assurance salaire de longue durée	III.12.1
No 13	Relative à une convention collective des Centres jeunesses	III.13.1
No 14	Sur la relativité et l'équité salariale	III.14.1
No 15	Relative à la nomenclature des titres d'emploi	III.15.1
No 16	Relative au congé annuel	III.16.1
No 17	Concernant la poursuite des travaux sur l'équité salariale	III.17.1

TABLE DES MATIÈRES

Page

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

Relative aux régimes de retraite IV.1.1

Relative à l'engagement concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) IV.2.1

PARTIE V APPENDICES

Appendice No 1 V.1.1

Appendice No 2 V.2.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 "Personne salariée" désigne toute personne définie comme telle par le Code du Travail, comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention à l'exception des étudiantes ou des étudiants qui viennent travailler au cours de leurs vacances d'été et des stagiaires envoyés par les écoles accréditées en Service Social et pour des périodes limitées.

Ce terme comprend également "l'agente ou l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 (Liberté d'action syndicale) de la présente convention.

1.02 "Une personne salariée à temps complet" désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

1.03 "Une personne salariée à temps partiel" désigne toute personne salariée qui travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.

1.04 "Une personne salariée régulière" désigne celle qui a complété sa période de probation.

1.05 "Une personne salariée à l'essai" désigne celle qui n'a pas complété sa période de probation.

1.06 "Une personne salariée temporaire" désigne la personne salariée qui est embauchée pour une période limitée afin d'effectuer des travaux spéciaux qui ne sont pas, d'une façon générale, accomplis par les personnes salariées de l'unité de négociation. Tel poste n'est pas affiché.

La période de travail n'excède pas six (6) mois. Cependant, elle peut être prolongée moyennant entente entre les parties.

Pendant la durée de son emploi, la personne salariée temporaire a droit à tous les privilèges de la convention collective; cependant, elle ne reçoit pas de préavis de mise à pied et elle ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied; enfin, cette personne salariée ne bénéficie des dispositions du régime d'assurance-vie-maladie-salaire que pour la durée de son emploi.

1.07 Personne conjointe

On entend par personnes conjointes, les personnes:

a) qui sont mariées et cohabitent;

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

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

1.08 Enfant à charge

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

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

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

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

1.09 1- L'employeur comble le poste temporairement dépourvu de titulaire en tenant compte des besoins du service.

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

3- Un poste est temporairement dépourvu de titulaire, alors que la ou le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

a) congé annuel;

b) congés parentaux;

c) maladie ou accident;

d) activités syndicales;

e) congés sans solde;

f) période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.P.S.S.S.;

g) congés pour études avec ou sans solde;

h) période d'affichage prévue à l'article 13 (Mutations volontaires);

i) congé à traitement différé;

j) suspension;

k) durée pendant laquelle la personne salariée occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation;

l) période comprise entre la date où un poste devient vacant et la date d'entrée en fonction d'une candidate ou d'un candidat selon les dispositions de l'article 13;

m) congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et du temps supplémentaire.

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

5- A) Personne salariée titulaire de poste, affectée au travail social et professionnel (incluant les auxiliaires familiales ou auxiliaires familiaux et les techniciennes ou techniciens aux contributions).

Une personne salariée peut après entente avec l'employeur être assignée à un poste temporairement dépourvu de titulaire.

B) Autres personnes salariées

Dans le cas où il est prévu que la durée de l'absence de la ou du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'employeur qui décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue le poste temporairement dépourvu de titulaire, avant de ce faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté, à l'intérieur de l'unité de travail concernée, une assignation temporaire à une personne salariée titulaire de poste répondant aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de titulaire.

Il est entendu qu'une telle assignation temporaire ne peut entraîner plus d'une mutation dans l'unité de travail concernée. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

6- Aux fins du présent article, un remplacement signifie: combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, rencontrer les surcroîts de travail, exécuter des travaux à durée limitée inférieure à six (6) mois (sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. Dans ce cas, l'employeur procède à l'affectation du personnel de la façon suivante:

1. les personnes salariées de l'équipe volante lorsqu'elle existe;

2. les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement;

3. les personnes salariées inscrites sur la liste de personnes salariées remplaçantes.

1.10 "Période de probation" désigne une période d'essai à laquelle toute nouvelle personne salariée est soumise et dont la durée et les modalités propres à chaque titre d'emploi sont les suivantes:

a) Toute travailleuse ou travailleur professionnel, et autre personne salariée affectée au travail social, a une période de probation de cent vingt (120) jours de travail.

b) Toute auxiliaire familiale ou auxiliaire familial a une période de probation de cent vingt (120) jours de travail.

c) Toute autre personne salariée non comprise aux alinéas a) et b) précédents a une période de probation de trente (30) jours de travail.

d) La personne salariée en période de probation a droit aux avantages de la présente convention; mais en cas de congédiement, elle n'a aucun recours en vertu de la procédure de règlement de griefs.

e) La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée conformément à l'article 12 (Ancienneté) des présentes.

f) Si l'employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de travail qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois, qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

1.11 "Unité de travail" désigne un groupe de personnes salariées couvertes par l'unité de négociation, exerçant leurs fonctions sous la responsabilité d'une même personne supérieure immédiate, à l'intérieur d'un programme ou d'un point de distribution de service.

Cependant, lorsque la personne salariée est affectée en permanence à un même point de distribution de service, ce dernier constitue son unité de travail.

1.12 "Poste" est un ensemble de devoirs, attributions et responsabilités requérant les services d'une personne salariée à l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la présente convention.

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

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

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

1.16 "Déplacement" désigne toute mutation d'une personne salariée exigée par l'employeur.

1.17 Équipe volante

L'employeur peut constituer des équipes volantes pour combler des absences prévues à l'alinéa 1.09-03, ou pour toutes autres raisons convenues localement entre les parties.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de toutes modalités d'application de l'équipe volante. Elles peuvent notamment convenir que lorsqu'aucune assignation n'est disponible pour une personne salariée de l'équipe volante, l'employeur peut lui accorder une assignation détenue par une personne salariée de la liste des personnes salariées remplaçantes. La personne salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une assignation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la personne salariée de l'équipe volante satisfait aux exigences normales de la tâche.

1.18 Période comptable

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

1.19 Équipe de remplacement

1. L'équipe de remplacement est constituée par les personnes salariées qui ont été effectivement mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 16.03.

2. L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des absences prévues à l'alinéa 1.09-03, pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée inférieure à six (6) mois, (sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

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

4. L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans des postes comparables.

5. Les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée.

6. Lorsque l'assignation d'une personne salariée de l'équipe de remplacement par l'employeur s'effectue au-delà de la localité telle que définie à l'article 16 (Sécurité d'emploi), l'employeur procède de la façon suivante:

   1) Il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour conformément à l'article 34 (Allocations de déplacement);

   2) Il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'une durée minimum de cinq (5) jours de travail et maximum de six (6) mois par année. Le nombre d'assignations maximum est de trois (3) fois par année qui, cumulativement ne peut dépasser la période de six (6) mois sus-mentionnée;

   3) Le remplacement à l'extérieur de la localité définie à l'article 16 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel;

   4) Si pendant la période où une personne salariée effectue un remplacement, un poste devient temporairement dépourvu de sa ou son titulaire dans sa localité, elle a préséance pour combler ce poste en autant que l'employeur décide de combler ledit poste.

7. Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont cédulées conformément à leur statut (temps complet, temps partiel) antérieur à la mise à pied, en respectant les règles prévues à l'article 18 (Heures et semaine de travail) et elles doivent se présenter au travail.

8. Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées à des fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi comparable, au sens du paragraphe 16.05, en autant qu'elles répondent aux exigences normales des fonctions à exécuter.

9. Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

1.20 Liste des personnes salariées remplaçantes

1- La liste des personnes salariées remplaçantes comprend:

   a) les personnes salariées à temps partiel titulaires de poste qui ont exprimé leur disponibilité dans leur unité de travail;

   b) les autres personnes salariées qui ont exprimé leur disponibilité dans une ou plusieurs unités de travail. Ces personnes salariées sont:

      i) les personnes salariées embauchées pour effectuer du remplacement;

ii) les personnes salariées qui ont abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste des personnes salariées remplaçantes, auquel cas, elles conservent leur ancienneté. Cependant, ces personnes salariées ne peuvent se prévaloir des dispositions de la convention collective prévues à l'article 13 (Mutations volontaires) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste des personnes salariées remplaçantes. Malgré ce qui précède, la candidature de telles personnes salariées à un poste est considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune candidate ou qu'aucun candidat ne satisfait aux exigences normales de la tâche;

iii) les personnes salariées mises à pied qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 16.03.

2- La personne salariée de la liste des personnes salariées remplaçantes doit exprimer par écrit une disponibilité adaptée aux besoins de l'établissement.

Les moyens pour contrer le non respect de la disponibilité exprimée font l'objet d'un arrangement au niveau local.

La personne salariée inscrite sur la liste des personnes salariées remplaçantes de plus d'un établissement ou de plus d'une unité de négociation n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité exprimée lorsqu'elle démontre, à la demande de l'employeur, qu'elle a accepté une assignation dans une autre unité de négociation ou un autre établissement incompatible avec sa disponibilité.

La personne salariée inscrite sur la liste de personnes salariées remplaçantes ne peut modifier sa disponibilité qu'une (1) fois par période de trois (3) mois.

Une personne salariée qui n'est pas disponible pendant une période de moins de douze (12) mois doit en aviser par écrit l'employeur. Pour être réinscrite sur la liste de personnes salariées remplaçantes, la personne salariée doit réexprimer sa disponibilité par écrit. Une personne salariée qui n'a pas été rappelée pendant une période de douze (12) mois est rayée de la liste de personnes salariées remplaçantes.

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

a) la liste de personnes salariées remplaçantes est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi;

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

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

d) si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite;

e) les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités d'octroi des assignations additionnelles pour les personnes salariées qui ont complété cinq (5) jours de travail ou qui sont requises de travailler cinq (5) jours dans une même semaine;

f) une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée suite à l'application des dispositions du paragraphe 22.38 ou lorsqu'une personne salariée titulaire d'un poste en invalidité débute un retour progressif sur son poste en vertu des paragraphes 23.29 e) et 23.45. Dans ce cas, la personne salariée est inscrite sur la liste des personnes salariées remplaçantes. Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus au paragraphe 22.38;

g) lorsqu'un remplacement de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste des personnes salariés remplaçantes est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à compter du jour suivant la journée où débute le remplacement;

h) nonobstant le paragraphe 34.03, la personne salariée bénéficiant de plus d'une assignation peut se voir attribuer plus d'un port d'attache;

i) le temps consacré par une personne salariée de la liste de personnes salariées remplaçantes pour se rendre à son ou ses ports d'attache pour remplir son assignation ne peut être considéré comme du temps travaillé;

j) pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période normale, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à l'intérieur de cette période. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels. Les modalités de ces assignations font l'objet d'un arrangement au niveau local.

4- Pour les assignations de trente (30) jours et plus, l'employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de personnes salariées remplaçantes ou de l'extérieur, qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.07, des particularités suivantes:

- l'identité du poste
- le nom de la ou du titulaire (s'il y a lieu)
- la durée probable de l'emploi
- le salaire.

Pour les assignations de moins de trente (30) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

De plus, à chaque mois et ce dans tous les cas, l'employeur fait parvenir au syndicat ces mêmes particularités.

5- Il est convenu que le rappel d'une personne salariée, de la liste de personnes salariées remplaçantes ne constitue pas un rappel au sens de l'article 19 (Temps supplémentaire).

6- La personne salariée qui occupe successivement un ou des postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour une période inférieure à six (6) mois, ne reçoit pas de préavis de fin d'assignation. Cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

7- La personne salariée remplaçante qui occupe successivement un ou des postes temporairement dépourvus de leur titulaire pour une période supérieure à six (6) mois reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines. Cette personne salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

8- Cependant, la personne salariée peut exercer son ancienneté vis-à-vis tous les postes compris dans l'unité de négociation conformément aux dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires) une fois la période de probation complétée. Elle peut exercer son droit durant une période maximum de douze (12) mois commençant à la fin de sa dernière période de remplacement.

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

10- Aux fins d'application du présent paragraphe, les parties, par arrangement local, peuvent convenir que les personnes salariées de la liste des personnes salariées remplaçantes affectées à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus sont considérées, pendant cette période, comme personnes salariées à temps complet.

11- Lorsqu'un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins est offert aux personnes salariées inscrites sur la liste des personnes salariées remplaçantes, l'employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche autres que l'orientation et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin ou selon toute autre modalité convenue entre les parties. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son assignation.

Dans le cas où le programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins vise un remplacement spécifique, la personne salariée devra également être disponible pour effectuer le remplacement. L'orientation fait partie intégrante de l'assignation. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation.

Pour la durée de la convention collective, l'employeur n'est pas tenu d'orienter, en

vertu des dispositions du présent paragraphe, plus de trois (3) fois les personnes salariées inscrites sur la liste des personnes salariées remplaçantes. Pour les personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'orientation reçue à l'embauche est incluse dans ce nombre.

Il est entendu que les périodes d'orientation sont rémunérées.

1.21 Disposition spéciale

Nonobstant les termes "comme si elle était au travail", "sans perte de rémunération" ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de fin de semaine, de soir et de nuit, ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

ARTICLE 2

OBJET

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent entre autres la sécurité et le bien-être des personnes salariées et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

3.02 L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour palier à son handicap ou de 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 exigences normales requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

3.04 Dispositions générales concernant le harcèlement sexuel

1. Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe.

2. 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.

3. L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement sexuel, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

4. L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

3.05 Accès à l’égalité

Lorsqu’un programme d’accès à l’égalité est implanté, celui-ci doit tenir compte des recommandations du rapport du comité paritaire FTQ de février 1992.

3.06 Violence

L’employeur et le syndicat conviennent que la personne salariée ne doit pas être sujette à de la violence à l’occasion de son travail.

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

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

5.04 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au syndicat. Une ou un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

5.05 L'employeur retire du dossier de la personne salariée, à l'expiration d'une période d'un (1) an, tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, émis à l'égard d'une personne salariée, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année, douze (12) mois.

L'employeur retire sans délai du dossier de la personne salariée tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, ou partie de ces documents, sur lequel celle-ci a eu gain de cause.

5.06 Sur demande préalable, une personne salariée peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, si elle le désire. La personne salariée peut également sur demande préalable, obtenir une photocopie des pièces pertinentes versées à son dossier lorsque son grief est référé à l'arbitrage ou lorsqu'elle conteste une décision prise en vertu d'un des régimes suivants: C.S.S.T., S.A.A.Q., R.R.Q., R.R.E.G.O.P., D.R.H.C., I.V.A.C.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi,

- la formule d'engagement,
- toute autorisation de déduction,
- les rapports ou avis de mesures disciplinaires,
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation,
- les rapports de santé transmis à la personne responsable du personnel concernant son état de santé,
- copie des rapports d'accident du travail.

Les personnes salariées qui travaillent dans un établissement autre que celui où se trouve le bureau du personnel ont accès à leur dossier selon la procédure ayant fait l'objet d'un arrangement au niveau local.

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

1. d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant dûment autorisé du syndicat;

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

5.08 A- **Suspension de plus de deux (2) jours**

Dans les cas de suspension de plus de deux (2) jours, la procédure doit être la suivante:

1. La suspension doit être précédée d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.

2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

   S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre modalité.

   En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir à la personne salariée, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué la suspension. Copie dudit avis est envoyée au syndicat par l'employeur dans le même délai, à moins que la personne salariée ne se soit opposée par écrit à ce que les motifs soient divulgués au syndicat. Advenant une telle opposition de la personne salariée, l'employeur transmet alors au syndicat copie de l'avis de refus de la personne salariée.

   Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent

peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit l'envoyer au syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10 et alors copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

B- **Suspension de deux (2) jours et moins**

Dans les cas de suspension de deux (2) jours et moins, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire. La personne salariée conserve son droit de recours.

L'employeur avise par écrit le syndicat de toute suspension dans un délai de quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

5.09 Congédiement

Dans les cas de congédiement qui ne sont pas de nature criminelle ou de moeurs, la procédure à suivre est la suivante:

1. Le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.

2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

   S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre formalité.

   En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir par écrit à la personne salariée à sa dernière adresse connue dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué le congédiement.

   Copie dudit avis est également envoyée par l'employeur au syndicat, à moins que la personne salariée ne se soit opposée par écrit à ce que les motifs soient divulgués au syndicat. Advenant une telle opposition de la personne salariée, l'employeur transmet alors au syndicat copie de l'avis de refus de la personne salariée.

Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit l'envoyer au syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel, peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 10, et alors copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

Dans le cas de congédiement de nature criminelle ou de moeurs, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire.

Cependant, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de ladite mesure disciplinaire, un avis de congédiement est alors envoyé à la personne salariée à sa dernière adresse connue et au syndicat.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur. Ce dernier l'informe des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire si la personne salariée concernée le permet.

La personne salariée ou le syndicat comme tel, s'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire, peut en appeler de la décision de l'employeur, en recourant aux procédures de griefs et d'arbitrage prévues par la convention collective.

Si la personne salariée permet à l'employeur que les motifs qui ont provoqué son congédiement soient indiqués au syndicat, seuls ces motifs peuvent lui être opposés en arbitrage.

Congédiement à l'arbitrage

Dans les cas de congédiement portés à l'arbitrage, si une décision n'était pas rendue sur le congédiement, dans les quinze (15) jours suivant la réception par l'employeur et l'arbitre d'une copie du grief, et si ce délai est imputable à l'employeur, la personne salariée reçoit l'équivalent du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail et ce, pour chaque jour de retard imputable à l'employeur à partir de la seizième (16e) journée de la réception de la copie du grief, par les personnes ci-haut mentionnées, et ce jusqu'à ce que la décision soit rendue.

5.10 La décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement 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 avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

5.11 L'employeur transmet au syndicat copie des directives concernant les conditions de travail émanant de la direction générale ou de la direction du personnel et adressée à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

Dans les trois (3) jours d'une demande à cet effet, l'employeur transmet au syndicat copie des autres directives concernant les conditions de travail adressées à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

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

5.13 Agente ou agent de sécurité

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

5.14 Les personnes exclues de l'unité de négociation ne doivent remplir aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied. Cependant, si après l'application des dispositions de la présente convention collective, aucune des personnes salariées de l'unité de négociation ne possède les qualifications requises pour remplir un emploi vacant, il est alors comblé à la discrétion de l'employeur parmi les personnes hors de l'unité de négociation.

5.15 Tout rapport d'appréciation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être porté à sa connaissance.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

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

6.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

ARTICLE 7

RETENUES SYNDICALES

7.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par période comptable, les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, à la trésorière ou au trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées, le salaire de chacune et les montants ainsi retenus.

Si le système en place le permet, l'employeur fournit également:

- le total des salaires réguliers;
- le total des prestations d'assurance-salaire;
- le total de la rémunération versée.

Toute erreur de l'employeur doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.

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

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

7.03 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la ou au commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision d'une ou d'un 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.

7.04 L'employeur informe aussitôt que possible le syndicat de l'embauchage de toute nouvelle personne salariée.

De plus, l'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauchage, leur adresse et code postal, unité de travail, titre d'emploi, salaire, numéro d'assurance-sociale, statut. La liste comprend également le numéro d'employé des personnes salariées.

L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

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

8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par une représentante ou représentant autorisé du syndicat.

Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

8.03 L'emplacement et le nombre de tableaux font l'objet d'arrangement au niveau local dans les cinquante (50) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

L'employeur convient de mettre à la disposition du Syndicat un tableau d'affichage au bureau central et dans chaque filiale de l'établissement.

ARTICLE 9

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, les noms de ses officiers locaux, de ses déléguées ou de ses délégués, de ses représentantes ou de ses représentants locaux et des membres du comité de grief. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

9.02 a) Les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales et aux fins des activités syndicales internes.

Le nombre total maximum des journées payées par l'établissement en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des personnes salariées au service de l'employeur visé par l'accréditation est fixé comme suit:

de 1à 100 personnes salariées :	40 jours par année,
de 101 à 200 personnes salariées :	60 jours par année,
de 201 à 350 personnes salariées :	80 jours par année,
351 personnes salariées et plus :	100 jours par année.

Le nombre de personnes salariées visées par l'accréditation, le 1er janvier de chaque année, est celui qui doit être considéré aux fins du calcul des journées d'absence.

Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 9.02 b), 9.05, 9.11, 9.12 et 9.13.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixés ci-dessus, les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister aux congrès des diverses instances ainsi qu'aux autres activités syndicales et aux fins des activités syndicales internes. Dans un tel cas, l'employeur, continue à verser le salaire et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

b) La présidente ou le président, les six (6) vice-présidentes ou vice-présidents régionaux et la ou le secrétaire exécutif du bureau de direction du Conseil provincial des Affaires sociales (SCFP) peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour un maximum de dix-huit (18) jours par année chacun, pour assister aux réunions dudit Conseil provincial.

Le nombre de jours de libération par année, octroyé en vertu de l'alinéa précédent, ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut.

9.03 Pour bénéficier des absences mentionnées aux sous-paragraphes 9.02 a) et b), le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance une demande écrite signée par sa représentante ou son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

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

9.04 Sujet à la limitation des sous-paragraphes 9.02 a) et b), il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres d'une même unité de travail peuvent s'absenter simultanément pour les raisons prévues aux sous-paragraphes 9.02 a) et b) de la présente convention collective.

Cependant, dans le cas de poste où il n'y a qu'une seule personne, les parties s'entendent sur la formule en tenant compte des besoins essentiels du service au moment de la libération.

9.05 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé de représentantes ou de représentants désignés par le Gouvernement et/ou l'employeur d'une part, et de représentantes ou de représentants désignés par le syndicat d'autre part, ou la personne salariée qui est appelée par le comité à y participer, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

Les horaires de travail de cette personne salariée ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.

9.06 Congé sans solde pour fonction syndicale

Toute personne salariée appelée par le syndicat ou la centrale avec laquelle son syndicat est affilié, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve et accumule son ancienneté et conserve ses droits à la date de son départ mais elle ne reçoit ni n'acquiert de la part de l'employeur aucun salaire et bénéfice.

Le syndicat doit demander par écrit au moins quinze (15) jours à l'avance, ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails que celui-ci juge utiles.

La personne salariée exerçant une fonction syndicale pourra bénéficier de l'assurance collective alors en vigueur si la personne salariée paie d'avance en entier la prime (portion employeur-employé) pour son assurance et que les clauses du contrat d'assurance le permettent.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

9.07 S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, elle ne peut exiger de revenir au service de l'employeur et elle est considérée comme ayant donné sa démission.

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

9.09 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.07 et 9.08, doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

9.10 À l'expiration du congé sans solde pour fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 15.11 à 15.18 de la présente convention.

9.11 A. Après demande à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable, la représentante ou le représentant extérieur du syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne couverte par l'accréditation, sans perte de salaire pour celle-ci.

S'il existe une agente ou un agent syndical libéré suivant le paragraphe 9.11-C, cette rencontre doit avoir lieu durant les heures où elle ou il est libéré, sauf pour des raisons valables.

B. Les représentantes ou les représentants intérieurs du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Elles ou ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des personnes salariées à l'établissement dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent au local prévu au paragraphe 9.14 et après demande à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable. Les

représentantes ou les représentants intérieurs du syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire. Cependant, lorsqu'une ou des personnes salariées sont libérées en vertu du paragraphe 9.11-C, toutes ces rencontres doivent se faire pendant les heures où cette agente ou cet agent est libéré, sauf pour des raisons valables.

C. Pour l'application de la présente convention, l'employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire, une (1) ou des personnes salariées désignées par le syndicat et faisant partie de l'unité de négociation.

La proportion des jours de libération est la suivante:

1. De 50 à 99 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation: une demi-journée (1/2) par semaine.

2. De 100 à 299 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation: un (1) jour par semaine.

3. De 300 à 749 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation: deux (2) jours par semaine.

4. 750 personnes salariées et plus visées par le certificat d'accréditation: trois (3) jours par semaine.

D. Si l'agente ou l'agent syndical libéré désire rencontrer une personne salariée à l'établissement, durant les heures de travail, elle ou il peut le faire après demande, dans chaque cas, à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable, et cette rencontre doit avoir lieu dans le local mis à la disposition du syndicat par l'employeur.

E. Les représentantes ou les représentants extérieurs du syndicat peuvent rencontrer la personne responsable du personnel ou sa représentante ou son représentant sur rendez-vous.

9.12 À l'occasion d'un arbitrage à l'établissement, une ou un (1) membre du comité de grief, la personne intéressée et/ou les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) personnes salariées intéressées de l'établissement ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

Exceptionnellement, ou s'il est physiquement impossible que l'arbitrage ait lieu à l'établissement, les personnes salariées peuvent s'absenter aux conditions ci-dessus énumérées.

9.13 Trois (3) personnes salariées membres du syndicat sont autorisées à assister sans perte de salaire à toutes séances ayant pour objet de convenir d'arrangements au niveau local à la suite d'une négociation provinciale. Cependant, ces dernières, sur demande, peuvent s'adjoindre une ou des personnes salariées représentant une unité de travail ou un titre

d'emploi.

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

Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat une filière fermant à clé.

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

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

ARTICLE 10

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Aux fins des articles 10 (Procédure de règlement de griefs) et 11 (Arbitrage) de la présente convention, le terme "grief" comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

Dans le cas de grief dont une personne salariée, groupe de personnes salariées ou le syndicat désire discuter avec la direction, la procédure suivante s'applique:

10.02 La ou les personnes salariées, seules ou accompagnées d'une représentante ou d'un représentant syndical ou le syndicat comme tel, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou à son représentant, qui doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

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

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

10.03 À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'employeur et le syndicat peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief.

10.04 Selon le cas qui s'applique, les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, prévus aux paragraphes précédents, sont de rigueur, sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les extensionner.

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

10.06 Le dépôt du grief, selon le paragraphe 10.02, constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

Les parties contractantes à la présente convention collective peuvent convenir par écrit

qu'une décision arbitrale à être rendue sur un grief déposé auprès d'un ou plusieurs établissements devienne applicable à plusieurs ou à l'ensemble des établissements visés par la présente convention collective.

10.07 Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite. Le syndicat peut également déposer un grief au nom de la personne salariée à moins d'objection de la part de cette dernière.

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

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.02, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Elle l'informe par la même occasion de son intention d'utiliser la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage prévue ci-après. Il doit y avoir entente entre les parties pour utiliser la procédure sommaire.

À défaut, par le syndicat, de signifier à l'employeur l'avis susmentionné dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par la personne salariée et le syndicat.

Procédure régulière

11.02 Les parties procèdent devant une ou un arbitre; cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre avec une assesseure ou un assesseur désigné par chaque partie.

11.03 Dans le cas d'un arbitrage avec assesseure ou assesseur, l'une ou l'autre des parties désigne sa ou son assesseur et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'assesseure ou de l'assesseur, communique alors à son tour le nom de son assesseure ou son assesseur. Les deux (2) assesseures ou assesseurs s'entendent sur le choix de l'arbitre.

11.04 À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, avec ou sans assesseure ou assesseur, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

11.05 A- Les assesseures ou les assesseurs désignés par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

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

C- L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, sans raison jugée valable par l'arbitre.

D- L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et audition. Sur accord des parties, ce délai peut être prolongé.

11.06 L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'une des assesseures ou de l'un des assesseurs si celle-ci ou celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance et qu'elle ou qu'il n'a pas donné de raison jugée satisfaisante par l'arbitre.

11.07 L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail.

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

11.09 Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou de congédiement, si un grief est soumis à une ou un arbitre, l'arbitre peut:

a) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation;

b) maintenir la mesure disciplinaire ou le congédiement;

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

11.10 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

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

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

11.13 Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseure ou de son assesseur. Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

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

11.15 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, la personne intéressée peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout

ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

Procédure sommaire

11.16 Les règles prévues aux paragraphes 11.01 à 11.15 s'appliquent à la procédure sommaire, sauf en ce qu'elles sont modifiées par les paragraphes qui suivent.

11.17 L'audition est tenue devant une ou un arbitre choisi par les parties au niveau local qui peut être nommé par elles pour la durée de la convention, si tel est leur désir. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, la procédure régulière d'arbitrage s'applique.

Dans le cas de plainte de fardeau de tâches, si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre du Travail de le nommer d'office à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

11.18 L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Sur requête de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre peut décider de prolonger la durée de l'audition.

11.19 L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il puisse en disposer sur le champ. Aucun document ne peut être remis par les parties après l'audition.

11.20 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne fait pas jurisprudence. Sa décision lie les parties locales.

11.21 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de son acceptation du dossier et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

11.22 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier s'il y a surcharge de travail.

L'arbitre a juridiction pour ordonner à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation. Le choix des moyens appartient exclusivement à l'employeur.

À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si les moyens utilisés par l'employeur ont éliminé la surcharge de travail. Si les moyens utilisés par l'employeur n'ont pas éliminé cette surcharge, l'arbitre décrète les moyens à prendre.

Médiation

11.23 Les parties peuvent, après entente quant aux griefs visés, convenir de demander à la ou au ministre du Travail de nommer une médiatrice ou un médiateur pour tenter de les aider à trouver une solution satisfaisante.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

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

12.02 L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.

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

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

Lorsque la personne salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui prévu au titre d'emploi pour une (1) 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.

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

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

12.07 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel, le nombre d'heures travaillées par chacune à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congé annuel pris ainsi que l'ancienneté accumulée.

Au besoin, l'employeur informe la personne salariée, sur demande de cette dernière, de son ancienneté accumulée.

12.08 Dans les soixante (60) jours de calendrier 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 personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom,
- adresse et code postal,
- numéro de téléphone,
- date d'entrée,
- unité de travail,
- titre d'emploi,
- salaire,
- numéro d'assurance-sociale,
- statut (temps complet, temps partiel),
- ancienneté accumulée au 31 mars,
- ancienneté accumulée au cours de la dernière année,
- numéro d'employé si c'est possible au sens du paragraphe 7.04,

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet au syndicat les nouvelles adresses et le code postal et le numéro de téléphone des personnes salariées susmentionnées qui ont déménagé depuis la production de la première liste.

12.09 Cette liste, amputée de l'adresse, du code postal, du numéro de téléphone, du numéro d'assurance sociale et du salaire, est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute personne 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 personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant son ancienneté. Dans les soixante (60) jours de la réception de cet avis, la personne salariée peut contester son ancienneté.

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

1. mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 16.03;

2. mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 16.03;

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

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

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

6. absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption).

12.11 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses 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.

12.12 La personne salariée conserve son ancienneté dans le cas suivant: absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cette invalidité.

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

1. abandon volontaire de son emploi;

2. dans le cas d'une étudiante ou d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiantes ou les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions de cet alinéa;

3. renvoi;

4. refus ou négligence de la personne salariée de la liste des personnes salariées remplaçantes de faire connaître sa disponibilité, après avoir reçu un avis de trente (30) jours de son employeur à cet effet. L'avis est envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue de la personne salariée, et copie est transmise au syndicat;

5. mise à pied excédant douze (12) mois, à l'exception des personnes salariées visées au paragraphe 16.03;

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

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

12.15 Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

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

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

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

12.17 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel. La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel accumulent de l'ancienneté conformément aux dispositions du présent article aux fins d'acquisition des droits en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 13

MUTATIONS VOLONTAIRES

13.01 Sous réserve du paragraphe 16.05 (Section I, alinéa F), l'employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 15.01 à 15.06, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais.

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours de calendrier.

Cet affichage doit contenir une description sommaire des caractéristiques particulières du poste et à titre indicatif le lieu physique ou l'aire géographique où la personne salariée est affectée en permanence. Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat. Si l'employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le syndicat avise l'employeur et ce dernier la lui remet.

Le poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, affiché à compter du 13 juillet 2000 doit comporter un minimum de trois (3) heures par jour.

Dans le cas où il y a augmentation permanente du nombre d'heures d'un poste à temps partiel d'un titre d'emploi, les parties se rencontrent afin de discuter de la distribution des heures entre les personnes salariées de ce titre d'emploi titulaires de poste à temps partiel de l'unité de travail en tenant compte de leur ancienneté, des besoins de l'unité de travail et, le cas échéant, des exigences rattachées aux heures à distribuer.

13.02 Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'une ou d'un titulaire, selon les dispositions de l'alinéa 1.09-03. La personne salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

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

13.04 Le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche; l'ancienneté s'appliquant par titre d'emploi en premier lieu.

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.

13.05 La nomination de la personne salariée à un poste vacant ou nouvellement créé doit être faite dans un délai n'excédant pas trente (30) jours, suivant la période d'affichage, à moins qu'aucune personne salariée apte à satisfaire aux exigences normales de la tâche n'ait posé sa candidature. Au terme de ce délai de trente (30) jours, la personne salariée est réputée occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent.

13.06 L'employeur affiche toute nomination au plus tard trois (3) jours après son occurrence.

13.07 Les vacances créées par une promotion, un transfert ou une rétrogradation à la suite d'un affichage, sont également sujettes à l'affichage, selon les règles établies au présent article.

13.08 La candidate ou le candidat à laquelle ou auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.04 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours dans le cas des personnes salariées affectées au travail social et de trente (30) jours dans les autres cas.

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

Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à le faire à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'aurait pu satisfaire aux exigences de la tâche.

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

13.10 Lorsqu'une personne salariée est en période d'initiation et d'essai à un poste quelconque, elle reçoit la rémunération attachée à ce poste.

13.11 La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte, et elle bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

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

13.12 Lorsqu'une personne salariée est mutée d'un poste comportant une échelle de salaire supérieure à un poste comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé, elle reçoit le salaire de base se rattachant à ce poste plus les augmentations statutaires justifiées par ses années de service antérieures qu'elle transporte dans ses nouvelles fonctions.

13.13 Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire de sa promotion.

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

13.15 Dans le cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

ARTICLE 14

CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ

14.01 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

14.02 Ce congé est accordé selon les modalités suivantes:

1- **Ancienneté**

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine.

2- **Congé annuel**

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

3- **Congés-maladie**

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayables annuellement en vertu du paragraphe 23.42 de la présente convention collective. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévues à la convention collective.

4- **Régime de retraite**

La personne salariée demeure assujettie aux stipulations de la loi du R.R.E.G.O.P.

5- **Assurance-groupe**

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions

du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes contributions et primes nécessaires à cet effet.

14.03 Sauf pour ce qui apparaît au présent article, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

14.04 À l'expiration de son congé sans solde, ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins (30) jours à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le C.E.G.E.P., la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur. Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente convention.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement de la présente convention.

ARTICLE 15

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

I- MESURES SPÉCIALES

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

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

Tant qu'il se trouve des emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées doivent choisir de conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'oeuvre ou d'aller travailler dans un titre d'emploi identique dans le nouvel établissement. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

15.02 Fermeture totale ou partielle d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration de cette ou partie de cette ou ces unités de travail dans un ou plusieurs établissements.

1) Fermeture totale d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans un autre établissement.

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

   Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées sont transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume cette ou ces nouvelles unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées

appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

2) Fermeture totale d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements.

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

Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées sont transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument cette ou ces nouvelles unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent alinéa doivent exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visés y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté.

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

3) Fermeture partielle d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans un autre établissement.

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

a) Les personnes salariées dont le poste est aboli dans la ou les unités de travail ainsi fermées partiellement sont transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de cette ou ces nouvelles unités de travail,

le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois sont comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

b) Malgré les dispositions du sous-alinéa a), lorsque le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui prend charge ou crée simultanément partie de cette ou ces unités de travail fermées partiellement est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées et qu'un ou des postes sont disponibles dans leur établissement, dans le même titre d'emploi, les personnes salariées ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et dont le poste est aboli peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste ainsi disponible pour lequel elles rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférées dans l'établissement qui assume cette ou ces nouvelles unités de travail selon les modalités prévues au sous-alinéa a).

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 16.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de replacement prévue au paragraphe 16.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe E (Frais de déménagement), s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'annexe E (Frais de déménagement), le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

4) Fermeture partielle d'une ou plusieurs unités de travail avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements.

Lorsque l'employeur ferme partiellement une ou plusieurs unités de travail et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément partie de cette ou ces unités de travail pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par la ou les unités de travail qui ont fermée partiellement, la procédure suivante s'applique:

a) Les personnes salariées dont le poste est aboli dans la ou les unités de travail ainsi fermées partiellement sont transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument cette ou ces nouvelles unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois sont comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent sous-alinéa doivent exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire,

l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

b) Malgré les dispositions du sous-alinéa a), lorsque le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi dans les établissements qui prennent charge ou créent simultanément partie de cette ou ces unités de travail fermées partiellement est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées et qu'un ou des postes sont disponibles dans leur établissement, dans le même titre d'emploi, les personnes salariées ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et dont le poste est aboli peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste ainsi disponible pour lequel elles rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférées dans un des établissements qui assument cette ou ces nouvelles unités de travail selon les modalités prévues au sous-alinéa a).

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 16.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de replacement prévue au paragraphe 16.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe E (Frais de déménagement), s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'annexe E (Frais de déménagement), le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

15.02 A Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création d'une ou plusieurs autres unités de travail.

1) Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création d'une autre unité de travail.

Dans le cas de la fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création d'une autre unité de travail, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées sont transférées dans le même titre d'emploi dans la nouvelle unité de travail, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles sont réputées appartenir

à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

2) Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création de plusieurs autres unités de travail.

Dans le cas de la fermeture d'une ou plusieurs unités de travail avec création de plusieurs autres unités de travail, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans la ou les unités de travail ainsi fermées sont transférées dans le même titre d'emploi dans les autres unités de travail, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent alinéa doivent exprimer leur choix d'unité de travail. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

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

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

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles sont réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 n'ont pu obtenir de poste, elles sont inscrites sur l'équipe de remplacement de l'établissement qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

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

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

Les personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé sont transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme, le tout en fonction des emplois disponibles.

Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent alinéa doivent exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles sont réputées avoir démissionné.

Si à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 n'ont pu obtenir de poste, elles sont inscrites sur l'équipe de remplacement d'un des établissements qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

15.04 Fusion d'établissements.

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

Les personnes salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion sont transférées dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. Dans le cas

de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement s'applique. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

15.05 Fermeture d'une ou plusieurs unités de travail sans création ou intégration dans une ou plusieurs autres unités de travail.

Dans le cas de la fermeture d'une ou plusieurs unités de travail, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement s'applique.

15.05A 1) Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 15.01 à 15.05 inclusivement, un comité regroupant les parties patronales et syndicales impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces paragraphes.

2) Le comité est composé de six (6) représentantes ou représentants dont trois (3) sont désignés par la partie syndicale et trois (3) sont désignés par la partie patronale.

3) Ce comité peut convenir que la procédure prévue au paragraphe 15.02 ou 15.02A peut s'appliquer, par ordre inverse d'ancienneté, pour les personnes salariées qui doivent être transférées et qui ont deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

15.06 Fusion d'unités de travail.

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

Les personnes salariées travaillant dans les unités qui font l'objet de la fusion sont transférées dans le même titre d'emploi dans la nouvelle unité de travail, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

15.06A Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 15.01, 15.02-1, 15.02-2, 15.02 A, 15.03, 15.04, 15.05 et 15.06 se font à l'intérieur de la région administrative desservie par une régie régionale. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon

de cinquante (50) kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 16.05, bénéficie de la prime de replacement prévue au paragraphe 16.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe E (Frais de déménagement), s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'annexe E (Frais de déménagement), le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

Abolition d'un ou plusieurs postes.

15.07 Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. De plus, les parties locales peuvent se rencontrer pour discuter de mesures alternatives.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement s'applique.

15.08 Dans les cas prévus aux paragraphes 15.01 à 15.06 inclusivement, l'employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service de Placement du secteur de la Santé et des Services sociaux, au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des personnes salariées. La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

15.09 Aux fins d'application des paragraphes précédents, le mot "établissement" comprend un service communautaire.

15.10 L'établissement qui assume en tout ou en partie une ou des nouvelles unités de travail ne peut procéder à l'embauchage de candidates ou candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'une ou des unités de travail qui ferment, en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

15.10A La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté qu'elle détenait chez son ancien employeur.

II- PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

1ère étape: Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'une unité de travail donnée, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté est affectée.

2ième étape: Cette personne salariée peut supplanter, dans une autre unité de travail, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté.

Nonobstant ce qui précède, pour les titres d'emploi des secteurs d'activités suivants:

a) technicienne ou technicien;

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

c) professionnelle ou professionnel;

la personne salariée peut supplanter, dans une autre unité de travail, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

3ième étape: La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé, peut supplanter dans un autre titre d'emploi, la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants:

a) technicienne ou technicien diplômé:

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

n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

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

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, elle doit, en plus des règles prévues à chacune des étapes, supplanter une personne salariée à temps partiel titulaire d'un poste dont le nombre d'heures de travail

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

La personne salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 16.05, bénéficie de la prime de replacement prévue au paragraphe 16.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe E (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.

15.12 Après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 15.11, une personne salariée à temps partiel peut supplanter selon la procédure prévue au paragraphe 15.11:

- une personne salariée à temps complet. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir personne salariée à temps complet;

  ou

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

La personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 15.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 15.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

15.12A Malgré l'obligation de supplanter selon le statut, prévue au paragraphe 15.11, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 15.11, sauf quant à l'identité de statut.

15.13 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 15.11, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).

15.14 La personne salariée visée par l'application des paragraphes 15.11, 15.12 et 15.13 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours juridiques pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

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

15.16 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.09 à 13.15 inclusivement. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, la personne salariée ne subit pas de diminution de salaire.

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

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

Aux fins d'application de cet article, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'un des titres d'emploi du groupe de professionnels prévu à la nomenclature des titres d'emploi. (Tiré à part).

15.18 Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.02 ou 16.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 16 (Sécurité d'emploi). Quant aux autres, elles sont inscrites sur la liste de personnes salariées remplaçantes de l'établissement prévue au paragraphe 1.20.

ARTICLE 16

SÉCURITÉ D'EMPLOI

16.01 La personne salariée visée au paragraphe 16.02 ou 16.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement, bénéficie des dispositions prévues au présent article.

16.02 La personne salariée ayant entre un (1) an et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

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

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

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

La personne salariée visée par le premier (1er) alinéa du présent paragraphe et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied peut exprimer sa disponibilité conformément au paragraphe 1.20.

16.03 La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au S.P.S.S.S. et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'a 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-maladie

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

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

f) régime de vacances

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

h) droits parentaux contenus aux paragraphes 22.11 à 22.47.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied est équivalente au salaire de base prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied.

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

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

La personne salariée visée au premier (1er) alinéa du présent paragraphe et qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée conformément au paragraphe 1.19 (Équipe de remplacement). Lorsque la personne salariée est cédulée conformément au paragraphe 1.19 (Équipe de 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.

16.03A Aux fins du calcul de l'indemnité de mise à pied des personnes salariées à temps partiel, 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 personne salariée détentrice du poste ou par une autre personne 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.

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

1. Personne salariée mise à pied.

2. Personne salariée bénéficiant d'un absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception du congé de maternité.

3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

4. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsqu'elle obtient un poste, son ancienneté accumulée est reconnue aux fins de sécurité d'emploi ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

16.05 Procédure de replacement

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

Section I - Établissement

A) La personne salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 16.03 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 crée dans l'établissement où elle est une personne salariée. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

B) Si la personne salariée est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé. Si elle le refuse, elle est réputée appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

C) Si l'ancienneté d'une autre candidate ou d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires), à la condition que cette candidate ou ce candidat libère un

poste comparable et accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 16.03.

D) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement.

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

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

G) La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou, pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence du nombre d'heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied.

Section II - Localité

A) La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

B) Aux fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, l'établissement où travaille la personne salariée ou son domicile.

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

D) Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 16.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salarié 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.

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

F) Une prime de replacement équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

G) La personne salariée à temps partiel bénéficie de la prime de replacement au

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

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

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

J) Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien établissement de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de replacement prévue au présent paragraphe et des frais de déménagement s'il y a lieu.

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

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

M) La personne 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 des personnes salariées remplaçantes de son établissement sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents. Dans le cas où son établissement a cessé d'exister, le refus de la personne salariée sera considéré comme un abandon volontaire de son emploi sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.

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

Section III - Poste disponible

A) 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 (Mutations volontaires), il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires), à une candidate ou à un candidat salarié à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 16.03 inscrite au S.P.S.S.S.

B) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel

possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 16.03 inscrite au S.P.S.S.S. ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 16.03, inscrites au S.P.S.S.S., peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

C) Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente de la candidate ou du candidat référé par le S.P.S.S.S. conformément au paragraphe 1.09. À la demande du syndicat, l'employeur communique au syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement. Si l'employeur décide de le combler, il fait appel aux personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement ou sur la liste de personnes salariées remplaçantes en rappelant les personnes salariées selon la procédure décrite à l'article 1 (Définition des termes).

Section IV - Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu des paragraphes précédents est déjà visé au paragraphe 15.17 ou s'il est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ces secteurs sont les suivants:

1. infirmière ou infirmier

2. technicienne ou technicien diplômé

3. soins infirmiers et para-technique

4. services auxiliaires

5. emplois de bureau

6. métiers

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

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

9. infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé.

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

16.07 La personne salariée qui doit être déménagée en vertu du présent article reçoit un avis

écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours juridiques pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

16.08 Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 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 E (Frais de déménagement) ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

16.09 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 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.

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

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

16.12 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 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 et remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

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

Nonobstant ce qui précède, pendant les trois (3) premières semaines de sa mise à pied, la personne salariée peut choisir de remettre sa démission sur réception de l'avis écrit de replacement mentionné au présent paragraphe, sans affecter son droit à la prime de séparation.

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

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

2. Ce service de placement est administré par: une (1) personne désignée par le

M.S.S.S. et une (1) désignée par chacune des associations suivantes: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.E.R.D.P.Q., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T. et F.Q.C.R.P.D.I.

3. Le S.P.S.S.S. a comme fin spécifique le replacement des personnes salariées mises à pied bénéficiant du paragraphe 16.02 ou 16.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.

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

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

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

   - rencontre les parties intéressées ou leur représentante ou leur représentant;

   - détient la liste des personnes salariées à replacer;

   - détient la liste des postes disponibles;

   - favorise l'accès à des programmes de recyclage pour les personnes salariées visées au paragraphe 16.03, s'il y a lieu;

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

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

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

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

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

16.14 Recyclage

1. Aux fins de replacement dans des titres d'emploi pour lesquels le S.P.S.S.S. reçoit un nombre important de requêtes pour des postes disponibles, des cours de recyclage seront accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 pour qui les opportunités de replacement sont peu nombreuses.

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

   Afin de privilégier le replacement de la personne salariée bénéficiant du paragraphe

16.03 dans son établissement au terme d'une période de recyclage, les parties locales conviennent préalablement par entente qu'un poste sera alors accessible à la personne salariée ainsi recyclée.

2. Aux fins d'application du présent paragraphe, un comité sur le recyclage est constitué par le comité paritaire sur la sécurité d'emploi prévu au paragraphe 16.15.

   Ce comité est composé d'une part de quatre (4) représentantes ou représentants de la partie patronale, dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, et d'autre part de quatre (4) représentantes ou représentants de la F.T.Q.

   Le comité sur le recyclage a pour mandat:

   - d'identifier les titres d'emploi affectés par une déqualification et ceux dont le volume d'effectifs est en décroissance significative;

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

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

   - d'établir des priorités de recyclage;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- la personne salariée peut avec motif valable, refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut d'avoir un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste des personnes salariées remplaçantes de l'établissement. La présidente ou le président du comité paritaire sur la sécurité d'emploi dispose de toute plainte formulée par la personne salariée concernant l'appréciation des motifs de son refus. À cet effet, la présidente ou le président possède alors les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 de la convention.

6. Les sommes nécessaires à l'application du présent paragraphe sont puisées à même les sommes non-utilisées et prévues aux fins de recyclage lors de la dernière convention collective.

   Les sommes non utilisées deviennent automatiquement périmées à la date d'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

16.15 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi

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

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

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

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

4. À chaque mois, la directrice générale ou le directeur général du S.P.S.S.S. informe par écrit le comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des personnes salariées mises à pied et bénéficiant du paragraphe 16.02 ou 16.03 a été replacée de même que de l'identité des personnes salariées qui ne sont pas encore replacées. Sur demande de l'une ou l'un des membres du comité paritaire, la directrice générale ou le directeur général communique toute information relative à

la sécurité d'emploi.

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

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

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

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

16.16 Règlement des litiges

À défaut d'unanimité au niveau du comité paritaire ou si le comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais prévus à l'alinéa 16.15-5, la personne salariée non satisfaite de la décision rendue par le S.P.S.S.S. peut en appeler devant une ou un arbitre.

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

Sur réception de cet avis, la directrice générale ou le directeur général du S.P.S.S.S. communique avec la partie syndicale afin de s'entendre sur le choix d'une ou d'un arbitre. Faute d'entente, elle ou il est nommé par la ou le Ministre du Travail

16.17 L'arbitre nommé en vertu du paragraphe 16.16 doit transmettre par écrit au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au S.P.S.S.S., aux personnes salariées concernées ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la date et l'heure auxquels elle ou il entend procéder à l'audition de l'appel dans les dix (10) jours de la nomination.

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

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

Si l'arbitre vient à la conclusion que le S.P.S.S.S. n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, elle ou il peut ordonner à ce dernier de replacer la

personne salariée lésée selon les procédures appropriées de replacement prévues à la présente convention collective, selon le cas qui s'applique.

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

L'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte du présent article.

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

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

Si la personne salariée a gain de cause, la présidente ou le président du comité paritaire ordonne, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la personne salariée, suite à son entrée chez son nouvel employeur ou le remboursement des pertes de revenu qu'elle a subies si elle n'est pas entrée en fonction.

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 et contestant une décision prise par le S.P.S.S.S. impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe E (Frais de déménagement) et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du S.P.S.S.S.

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

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

16.21 Dispositions générales

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

article.

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

ARTICLE 17

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

17.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi.

Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut:

- à 1/225ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;

- à 1/224ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;

- à 1/223ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;

- à 1/222ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;

- à 1/221ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;

- à 1/220ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

17.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

17.03 Nonobstant les paragraphes 17.01 et 17.02, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 18

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

18.01 A) Employées ou employés de bureau:

La semaine normale de travail est de trente-deux heures et demie (32 1/2) réparties également en cinq (5) jours de six heures et demie (6 1/2) de travail, du lundi au vendredi inclusivement. La journée régulière de travail est normalement de huit heures et demie (8 1/2) à seize heures et demie (16 1/2).

Cependant, l'employeur peut établir un horaire de travail de jour différent si les besoins du service le justifient et après consultation avec la personne salariée concernée, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

Dans tous les cas, la période allouée pour le repas est de une heure et demie (1 1/2).

Dans l'établissement de ses horaires (incluant la période du repas), l'employeur tient compte, si possible, des préférences exprimées par la personne salariée.

Les horaires de travail sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Si possible, les horaires de travail peuvent comprendre également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de titulaire pour des absences prévisibles de longue durée. L'employeur ne peut modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement de la ou des personnes salariés impliquées.

Les personnes salariées requises selon la cédule de travail d'assumer le service téléphonique et de réception durant la période du repas peuvent échanger entre elles leur période de repas avec le consentement de leur personne supérieure immédiate laquelle ne peut refuser sans motif valable.

Une infrastructure minimale d'employées ou employés de bureau peut être affectée au travail de soir lorsque requis par l'établissement d'un tel horaire selon les termes du paragraphe 18.05.

B) Les personnes salariées visées par les titres d'emploi de concierge et préposée ou préposé aux véhicules ont une semaine de travail de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) divisées en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4) de travail.

C) Auxiliaires familiales ou auxiliaires familiaux:

La semaine normale de travail est de trente-huit heures et trois quarts (38 3/4) réparties en cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4).

D) Personne salariée affectée au travail social autre que professionnelle ou professionnel:

La semaine normale de travail est de trente-deux heures et demie (32 1/2) réparties en cinq (5) jours de travail de six heures et demie (6 1/2), du lundi au vendredi inclusivement.

Les horaires de travail sont déterminés en fonction des besoins du service, après consultation avec les personnes salariées concernées.

E) Cependant, là où existent des régimes de travail de trente-cinq (35) heures, ils seront maintenus tels quels pour la durée de la présente convention collective.

F) La personne salariée affectée aux services continus, selon les règles prévues au présent article, bénéficie d'une semaine normale de travail de trente-deux heures et demie (32 1/2).

G) Personne salariée professionnelle affectée au travail social:

La semaine normale de travail de la personne salariée professionnelle est de trente-cinq (35) heures réparties également en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail du lundi au vendredi inclusivement et ce, nonobstant les dispositions de l'article 28 (Privilèges acquis) en ce qui a trait aux heures de travail. Nonobstant l'alinéa F, les personnes salariées professionnelles affectées aux services continus ont une semaine de travail de trente-cinq (35) heures.

Les horaires de travail sont déterminés en fonction des besoins du service, après consultation avec les salariés concernés.

Toutefois, la personne salariée professionnelle pour qui la semaine régulière de travail a été maintenue à trente-deux heures et demie (32 1/2) voit son échelle de salaire ajustée sur cette base et conserve son statut de temps complet.

18.02 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.

Au cours de ces périodes, en autant que faire se peut, l'employeur met à la disposition des personnes salariées une salle pour les périodes de repos.

18.03 Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention collective, deux (2) jours complets et consécutifs de repos par semaine.

L'employeur accorde aux auxiliaires familiales ou auxiliaires familiaux le plus grand nombre de fins de semaine possible. Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les personnes salariées. Elles ont toutefois droit a au moins une (1) fin de semaine sur deux (2).

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

Services réguliers

18.05 1) La personne salariée des services réguliers n'est pas tenue de travailler plus d'un (1) soir par semaine, à moins que les besoins du service l'exigent.

2) Nonobstant les dispositions du paragraphe 18.01 et de l'alinéa précédent, l'employeur peut créer des postes stables de soir, à la condition que cela n'ait pas pour effet d'occasionner de mises à pied ni directement ou indirectement pour les personnes salariées de l'unité de négociation.

3) Les horaires sont déterminés après consultation avec les personnes salariées concernées.

4) Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel pour assumer le travail de soir, l'employeur répartit équitablement et alternativement le travail de soir entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

5) Cependant, exceptionnellement, la personne salariée pourra être appelée à travailler le samedi si la nature des services et/ou des besoins de la clientèle l'exige.

6) Si les horaires de travail établis sont modifiés, ils le sont en fonction des besoins du service et avec le consentement de la personne salariée, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

18.06 Les parties peuvent convenir d'horaires flexibles.

18.07 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective.

Services continus

18.08 Aux fins d'application du présent article, le service continu s'entend au sens des services que les C.P.E.J. doivent assurer dans le cadre des responsabilités que leur confie la Loi de la protection de la jeunesse ainsi que les services de référence, information, dépannage, support et orientation qui peuvent être utilement dispensés alors que les services réguliers ne sont pas disponibles pour absorber cette demande de service.

18.09 Les postes spécifiques qui sont créés pour remplir les besoins des services continus le sont en fonction des dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires).

18.10 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel des services continus stables de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait à tour de rôle entre les personnes salariées de la dite unité de travail.

18.11 Si les postes spécifiques affectés aux services continus sont insuffisants pour assumer entièrement la dispensation desdits services ou s'il y a absence de poste à cet effet, les dispositions suivantes s'appliquent:

A) Rappel au travail:

1) S'il y a rappel au travail à l'établissement ou à l'extérieur du domicile de la personne salariée alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:

a) une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple;

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

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

Le rappel au travail ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période normale de travail de la personne salariée.

2) Travail au domicile de la personne salariée:

La personne 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 effectivement fait.

B) Disponibilité volontaire:

Les personnes salariées qui en expriment l'intention peuvent se soumettre à un régime de disponibilité.

C) Moyens autres:

Lorsque le rappel au travail et la disponibilité volontaire s'avèrent inopérants ou insuffisants en fonction des services à dispenser à la clientèle, les parties locales doivent convenir des mesures appropriées pour solutionner efficacement la dispensation des services continus en fonction des besoins du service et de la structure organisationnelle et territoriale du C.P.E.J.

D) Mesure provisoire:

Lorsqu'il y a mésentente sur les autres moyens, le litige peut être soumis à l'arbitrage selon la procédure sommaire décrite à l'article 11 (Arbitrage). Dans l'intervalle et jusqu'à la date d'application de la sentence telle que décidée par l'arbitre, la formule de répartition équitable et alternative de la disponibilité s'applique entre les personnes salariées.

E) Travail au domicile de la personne salariée en disponibilité:

La personne salariée en disponibilité 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 effectivement fait.

18.12 La personne salariée en disponibilité bénéficie de la prime de disponibilité.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Tout travail fait en plus de la journée normale ou de la semaine normale de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate ou de sa remplaçante ou son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre sa personne supérieure immédiate ou sa remplaçante ou son remplaçant, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux de temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à sa personne supérieure immédiate ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

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

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

L'employeur maintient disponible et accessible dans chaque unité de travail, la compilation des heures travaillées en temps supplémentaire et des heures refusées par chaque personne salariée.

L'Employeur transmet, à la demande du syndicat, une copie de cette compilation au syndicat et ce, selon la fréquence de la paie.

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

A) Agente ou agent de relations humaines, travailleuse ou travailleur social professionnel, psychologue et autres personnes salariées professionnelles détentrices ou détenteurs d'un diplôme universitaire terminal et/ou la scolarité requise

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

1) les heures de travail en temps supplémentaire sont remises en temps dans les vingt (20) jours qui suivent;

2) si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire dans le délai fixé, celui-ci est payé en argent.

B) Autres personnes salariées

1- au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;

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

3- le temps supplémentaire est remis en temps (simple) ou rémunéré selon les dispositions du temps supplémentaire, au choix de la personne salariée. La remise en temps (simple) se fait après entente avec l'employeur.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire.

Rappel au travail

19.04 S'il y a rappel au travail à l'établissement ou à l'extérieur du domicile de la personne salariée alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:

a) une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple;
b) une rémunération minimum de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire.

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

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

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

A- un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires;

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

19.06 La personne salariée en disponibilité qui n'est pas tenue de demeurer à l'établissement informe l'employeur de l'endroit où elle peut être rejointe. Cependant, cet endroit doit permettre à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai équivalant à celui qu'elle aurait pris pour se déplacer de son domicile à l'établissement, si ledit délai excède une demi (1/2) heure.

L'employeur n'est tenu de respecter le volontariat exprimé selon le paragraphe 19.05 que dans la mesure où la personne salariée peut se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure.

Là où la chose est possible à un taux normalement payé pour ce genre d'appareil, l'employeur fournit à la personne salariée en disponibilité un télé-avertisseur.

La personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil.

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

19.08 La personne 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 (1) heure de salaire à taux simple.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par la Loi ou par décret gouvernemental. Le choix de ces congés se fait par arrangement au niveau local. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, qu'un nombre déterminé de congés fériés sont mobiles.

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

20.03 Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié. L'employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée pour l'octroi de ce congé.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut accumuler et maintenir une banque de cinq (5) congés fériés, lesquels sont utilisés après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les congés accumulés dans cette banque doivent être utilisés en entier durant l'année (1er juillet au 30 juin). Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés, qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire suite au départ de la personne salariée en invalidité, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, au premier alinéa et que la personne salariée n'a pas accumulée ce congé dans une banque, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

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

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

20.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit accomplir ses

fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

20.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'une même unité de travail.

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

Sous réserve des dispositions du paragraphe 20.01, la personne salariée a au moins droit à deux (2) jours consécutifs de congé, soit à Noël ou au Jour de l'An.

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

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

21.01 Personnes salariées affectées au travail social et professionnel et personnes salariées d'un titre d'emploi pour lequel un diplôme d'études collégiales est requis

La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service, a droit à deux (2) jours de congé payé pour chaque mois de service, jusqu'à un maximum de vingt (20) jours ouvrables.

La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables).

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

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

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

21.02 Autres personnes salariées et auxiliaires familiales ou auxiliaires familiaux

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

La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables).

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

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

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

21.03 La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de dix (10) jours mais moins de quinze (15) jours de congés payés peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congés payés peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.

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

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

21.06 La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

La personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

21.06A Le ou vers le 15 février ou à toute autre date convenue entre les parties locales, l'employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des personnes salariées remplaçantes pour la période du 15 mai au 15 octobre, exprimée conformément au paragraphe 1.20-2.

21.06B 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 trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'employeur prolonge la période normale de congés annuels qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre.

21.07 Une personne salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité ou d'accident du travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, la personne salariée doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

21.08 Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congés annuels, l'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances

en dehors de la période normale de congés annuels, l'employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 15 août et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 1er septembre.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues au présent paragraphe.

21.09 Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de la personne salariée. Chacune des périodes est d'au moins une (1) semaine.

Cependant, la personne salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de vacances de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congés annuels.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des moyens pour octroyer aux personnes salariées des fins de semaine complètes de congé au début et à la fin de leur congé annuel.

Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans une même unité de travail et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de la personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

21.10 Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté, à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

21.11 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril et au plus tard le 15 septembre pour la deuxième (2e) période.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues à l'alinéa précédent.

La personne salariée peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres personnes salariées ainsi que les assignations accordées en vertu du paragraphe 1.20-3-j).

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

Toutefois, si la personne 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 équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;

2. une rémunération établie conformément à l'alinéa 27.09-2 calculée sur les montants prévus audit alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

21.12 La rémunération du congé annuel est calculée séparément et remise sur un bulletin de paie distinct avec l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé annuel à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat.

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

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

ARTICLE 22

AVANTAGES SOCIAUX

22.01 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur, lesquels doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation de la ou du médecin désigné par l'employeur, peut être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des secteurs d'activités établis au paragraphe 16.05 (Sécurité d'emploi)) et ce, sans perte de salaire.

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans le même secteur d'activités, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'employeur peut soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

22.02 L'employeur accorde à la personne salariée:

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

2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 22.02-1, père et mère de la personne conjointe, bru et gendre;

3) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents;

4) lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de sa résidence;

22.03 A) Aux fins du calcul, les congés mentionnés aux alinéas 22.02-1 et 22.02-2 ont comme point de départ la date du décès.

B) Les congés mentionnés à l'alinéa 22.02-3 se terminent le jour des funérailles.

C) La personne salariée peut choisir d'utiliser un (1) des jours de congé lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus aux alinéas 22.03-A ou 22.03-B pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue au paragraphe 22.04.

22.04 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 22.02, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

22.05 Dans tous les cas, la personne salariée prévient la personne supérieure immédiate ou la personne responsable du personnel et produit, à la demande de cette dernière, la preuve ou l'attestation de ces faits. La preuve ou l'attestation peut n'être fournie qu'au retour de la personne salariée. Entre temps, elle est payée conformément au paragraphe 22.04.

22.06 La personne salariée appelée à agir comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle est appelée à agir comme jurée ou témoin, la différence entre sa rémunération régulière et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

22.07 Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un (1) congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes.

22.07A La personne salariée 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, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé sans solde prévu au paragraphe 22.07. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

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

a) Ancienneté

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

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.41 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.42.

d) En cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 23.40 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.41 sont monnayés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention collective.

e) Régime de retraite

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

f) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance-vie prévu à la présente convention collective. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes à cet effet.

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

g) Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 (Procédure de règlement de griefs) et 11 (Arbitrage).

h) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 15.11 à 15.18 inclusivement de la présente convention collective.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ est temporairement comblé, son nom est inscrit sur la liste des personnes salariées remplaçantes jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue.

i) La personne 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 un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination. Dans le cas où la personne salariée obtient le poste, l'avis prévu au sous-alinéa h) est réputé donné.

22.07B Congé partiel sans solde

L'employeur peut accorder à une personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

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

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

La personne 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 personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et contributions.

22.07C Congé à temps partiel

Après un (1) an de service, la personne salariée à temps complet a droit, une (1) fois l'an, à un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie de son enfant mineur ou d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

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

pouvoir faire l'échange, la personne salariée, le syndicat et l'employeur peuvent convenir de toute autre modalité.

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

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leur poste respectif. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

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

22.08 À l'occasion de son mariage, toute personne salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde.

La personne 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 personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

La personne salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

Ce congé pour mariage est accordé à la condition que la personne salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

La date de ce congé est déterminée après entente entre l'employeur et la personne salariée et doit inclure la journée du mariage.

La personne salariée à temps partiel est considérée disponible pour une assignation débutant avant la date de départ en congé pour mariage et qui inclut une partie ou la totalité dudit congé et ce, en autant qu'elle ait exprimé une telle disponibilité.

22.09 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans ce cas, la personne salariée conserve son ancienneté.

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

22.10 La personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'établissement où elle exerce ses fonctions, est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration de son établissement, après demande préalable à la personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

CONGÉS PARENTAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.11 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.

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

22.13 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 (1 1/4) le maximum assurable.

22.13A 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.

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

---

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

SECTION II
CONGÉ DE MATERNITÉ

22.15 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 22.18 doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.20 et 22.22, selon le cas.

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

22.16 La salariée qui accouche d'une ou 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.

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

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

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

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

22.19 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-chômage

22.20 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 22.24:

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) [2] de son salaire hebdomadaire de base [3];

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 22.23, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestation d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base 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 D.R.H.C.

De plus, si D.R.H.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles 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

---

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

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

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

par D.R.H.C., l'indemnité complémentaire prévue par le présent alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

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

22.21 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 22.18, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

22.21A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

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

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

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

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

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

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

22.23 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.20 et 22.22:

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

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par 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), 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 personnes salariées sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme visé à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des paragraphes 22.20 et 22.22 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.30 ne reçoit aucune indemnité de la C.S.S.T. est exclue aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de

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

22.24 L'allocation de congé de maternité [(1)] versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 22.20.

Dans le cas où les dispositions du troisième (3e) sous-alinéa de l'alinéa b) du paragraphe 22.20 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

22.25 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 22.26 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

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

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

22.26 Si la naissance a lieu après la date prévue, la personne 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.

22.27 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,

---

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

sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.28 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 22.42.

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

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

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

22.30 Affectation provisoire et congé spécial

La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants:

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

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

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Cette affectation est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste des personnes salariées remplaçantes.

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

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la personne salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la C.S.S.T. verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement de sommes payées en trop. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la C.S.S.T. ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la C.S.S.T. ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

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

Autres congés spéciaux

22.30A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

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

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

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

22.31 Dans le cas des visites visées au paragraphe 22.30A c), la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de salaire 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 22.25 en autant qu'elle y ait normalement droit,

et par le paragraphe 22.29 de la section II. La salariée visée au paragraphe 22.30A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas de l'alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

SECTION IV
AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

22.32 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

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

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

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

22.35 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 22.33, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

22.36 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou 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 l'enfant sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la personne conjointe.

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

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

22.37 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.33 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu au paragraphe 22.36 si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la personne salariée en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue au paragraphe 22.42.

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 22.35, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément au paragraphe 22.36, et elle rembourse cette indemnité conformément aux dispositions du paragraphe 27.04.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

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

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

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

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

Malgré l'alinéa précédent, la personne salariée peut se prévaloir d'une seconde modification à son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa demande pour la première (1ère) modification.

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

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

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

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 22.38 a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) jours après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) jours an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

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

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

22.40A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur suivant les modalités prévues au paragraphe 22.44. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 15.11 à 15.18 de la présente convention.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée à temps partiel reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si l'assignation se poursuit après la fin de ce congé.

22.41 Congés pour responsabilités parentales

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

Le congé peut aussi être fractionné en demi-journées si l'employeur y consent.

La personne salariée peut utiliser par anticipation les jours de congés-maladie qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de maladie pris par anticipation et non encore acquis. Également, dans les autres cas où il doit y avoir récupération par l'employeur, elle se fera le 15 décembre.

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

Les parties peuvent convenir par arrangement local de modifier le délai de présentation de la demande de congé pour tenir compte de circonstances particulières.

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

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

Les dispositions prévues aux 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.42 et au paragraphe 22.44 s'appliquent.

Dispositions diverses

22.42 Les congés visés au paragraphe 22.33, au premier alinéa du paragraphe 22.36 et au paragraphe 22.38 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

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

En cas de désaccord de l'employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée

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

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.42.

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

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

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

22.45 La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 22.33 de la présente section bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.25 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.29 de la section II.

22.46 Sous réserve des modifications apportées par le présent article, les avantages supérieurs prévus à cet article dans la dernière convention collective sont reconduits.

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

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

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu au paragraphe 22.33 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

ARTICLE 23

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

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Les personnes 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 ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application du paragraphe 23.29 d) et ce, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation:

a) Toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi permanent: après un mois de service continu.

Toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % du temps complet ou plus dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu.

L'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour ces personnes salariées.

b) Les personnes salariées à temps partiel qui travaillent moins de 70 % du temps complet: après trois (3) mois de service continu et l'employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour une personne salariée temps complet, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle personne salariée à temps partiel est exclue des régimes d'assurance prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par l'alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

Au 1er janvier de chaque année, une personne salariée à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par l'alinéa a) ou b) pour les douze (12) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente.

Cependant, une personne salariée visée par l'alinéa a) ou b) ne peut subir une révision à la baisse si la réduction de son temps de travail, au cours de la période de référence, est due à un congé de maternité.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des stipulations du contrat d'assurance en vigueur:

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2ième alinéa du présent paragraphe, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet peut accepter d'être couverte par les régimes

d'assurance prévus au présent article. Cette acceptation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.

- Au 1er janvier de chaque année, la personne 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 présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence.

- La personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions d'être couverte, de ne pas être couverte ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article peut modifier son choix le 1er janvier de chaque année. La modification doit être signifiée par un avis écrit transmis à l'employeur dans les dix (10) premiers jours de l'année.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

23.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la personne conjointe, l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après:

i) personne conjointe: s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de personne conjointe de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée qui ne cohabite pas avec sa conjointe ou son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme personne conjointe. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de personne conjointe prévue à l'article 1;

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

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 personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 Définition d'invalidité

A) **Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins**

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

B) **Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines**

1. La définition d'invalidité prévue à l'alinéa précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant la période prévue audit alinéa.

2. Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne salariée totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

23.04 Pendant les trente-six (36) premiers mois, 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 personne salariée n'établisse à la satisfaction de son employeur ou de sa représentante 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.

Au delà du trente-sixième mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

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

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

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

23.07 Les parties conviennent de maintenir un (1) comité paritaire inter-sectoriel. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.

23.08 Le comité est composé:

- d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des parties patronales répartis comme suit:
    - trois (3) personnes représentant le secteur de la Santé et des Services sociaux;
    - trois (3) personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;
    - deux (2) personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;
- et d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des syndicats suivants membres de la F.T.Q.: S.C.F.P., S.E.P.B., S.Q.E.E.S., U.E.S.-800.

23.09 Le président du comité est Robert Fortier. Le mandat du président se termine automatiquement à son décès, lors de sa démission par écrit, ou par révocation demandée par le comité.

23.10 Le comité choisit hors de ses membres une nouvelle présidente ou un nouveau président dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat du président. À défaut d'entente, la présidente ou le président est alors nommé par la ou le juge en chef du Tribunal du travail.

La présidente ou le président du comité est de préférence une ou un actuaire membre de l'Institut Canadien des Actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

23.11 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'elle ou qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président selon la procédure d'arbitrage.

23.12 Le comité paritaire prévu au paragraphe 23.07 peut établir jusqu'à trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et des participants.

L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime complémentaire est facultative.

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire sont des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-dentaire.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance-vie et d'assurance-maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permissibles est réduit d'autant.

23.13 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes complémentaires et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des personnes participantes aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

23.14 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul, ou groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

23.15 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie

substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle, si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

23.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, peuvent être majorés avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;

b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;

c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier (1er) jour de la période;

d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1er) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

23.17 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

23.18 Les dividendes ou ristournes résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires de la présidente ou du président du comité constituent une charge sur ces fonds alors que les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent spécifiquement une charge sur les fonds résultant du régime de base d'assurance-maladie, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Dès que le solde des fonds du régime de base d'assurance-maladie atteint ou dépasse une période de cotisation au régime de base d'assurance-maladie, les personnes participantes à ce régime se voient accorder un congé de prime pour une période. Le solde des fonds résultant d'un régime complémentaire est utilisé, dans les meilleurs délais, pour le bénéfice des personnes participantes à ce régime, soit pour accorder un congé de primes, soit pour faire face à des augmentations des taux de primes, soit pour améliorer la couverture du régime.

23.19 Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse leur salaire régulier.

II - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

23.20 La personne salariée visée à l'alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 $).

La personne salariée visée à l'alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de trois mille deux cents dollars (3 200,00 $).

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

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

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

b) elles défraient, sur base mensuelle, les premiers quarante cents (0,40 $) par mille dollars (1 000,00 $) d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

III - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

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

23.23 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge: 5,00 $ par mois;

b) dans le cas d'une personne participante assurée seule: 2,00 $ par mois;

c) le double de la cotisation versée par la personne 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 de la contribution de l'employeur est versée au comité paritaire sur les assurances. Celui-ci dispose de ces sommes de la façon prévue au présent article.

23.24 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de cinq dollars (5,00 $) et deux dollars (2,00 $) sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base. Le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé, jusqu'à l'expiration de la présente convention, à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence, et au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, subordonnément au maximum prévu au paragraphe 23.12, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

23.25 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

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

Cependant, une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un autre régime collectif d'assurance ou, si le contrat le permet, au régime général d'assurance-médicaments assumé par la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ).

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde excédant trente (30) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

23.27 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime

d'assurance-maladie peut y devenir admissible selon les conditions prévues au contrat.

23.28 Il est loisible au comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des personnes retraitées, sans contribution de l'employeur, pourvu que:

- l'employeur ne soit pas tenu d'intervenir dans la perception des cotisations;

- la cotisation des personnes salariées pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;

- les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées, soit clairement identifiée comme telle;

- toute modification aux tarifs de prime applicable aux personnes salariées ne puisse prendre effet au cours de la période de garantie des tarifs autrement consentie par l'assureur.

IV - ASSURANCE-SALAIRE

23.29 Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit, pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisant pour couvrir les sept (7) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (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 huitième (8e) journée ouvrable et pour une période d'un (1) mois, au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) de son salaire.

c) À compter de la fin de la période prévue à l'alinéa précédent et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines du début de l'invalidité, sans dépasser la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite, au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire.

d) À compter de la fin de la période de cent-quatre (104) semaines prévue à l'alinéa précédent, dans le cadre du régime d'assurance-salaire de longue durée, au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son

salaire et ce, sans dépasser la date où elle atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans. Le paiement des prestations prévues ci-haut est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental. Les primes exigibles en vertu du régime d'assurance-salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée et ce, malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

e) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03 A) et jusqu'à la cent quatrième (104e) semaine d'une même invalidité, une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire et qui est titulaire d'un poste de façon permanente peut, sur recommandation de son médecin traitant et après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées au titre d'emploi qu'elle exerçait avant le début de son invalidité tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-salaire, pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir en tout les fonctions reliées à son poste. Les prestations d'assurance-salaire sont alors réduites de 80 % ou de 70 %, selon le cas du salaire brut provenant du travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de la réadaptation de la personne salariée à son poste et que son invalidité persiste.

   La période ou les périodes de réadaptation, selon le cas, se prennent à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Au terme de ce délai, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir de le prolonger pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

   Toute période de réadaptation n'a pas pour effet de prolonger la période de paiement des prestations prévues à l'alinéa c), complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines.

   Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également à la personne salariée en période d'invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels en y faisant les adaptations nécessaires quant au pourcentage de réduction de sa prestation d'assurance-salaire.

Aux fins du calcul de la prestation versée pendant les cent-quatre (104) premières semaines d'une d'invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales. Cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Aux fins de calcul de la prestation versée à la suite des cent-quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail à la date où débute le paiement de la prestation prévue à l'alinéa d) du présent paragraphe. Cette prestation est indexée par la suite le 1er janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec et ce, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

Pour les personnes salariées autres que les temps complets, 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 vacances, de congés de maternité n'a été autorisée.

23.30 La personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) pour les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité et pour une année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. La personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (R.R.E.G.O.P.) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite (R.R.E.G.O.P.) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de personne salariée, ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations au R.R.E.G.O.P. pour une (1) année additionnelle comprise entre le vingt-quatrième (24e) et le trente-sixième (36e) mois d'invalidité s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité a débuté le ou après le 1er janvier 1998.

23.31 Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute Loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur le régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite.

De plus, les prestations d'assurance-salaire payables en vertu du paragraphe 23.29 d) sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement:

a) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

b) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:

   i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 23.29, si la personne

salariée a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net [(1)] et la prestation payable par la S.A.A.Q. La banque de congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt cinq pour cent (85 %) de son salaire net [(1)] et les prestations payables par la S.A.A.Q.;

iii) pour la période visée par l'alinéa c) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire net [(1)] et les prestations payables par la S.A.A.Q.

c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) la personne salariée reçoit de son employeur 90 % de son salaire net [(1)] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) suite à la consolidation de sa lésion, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire;

iii) les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du

---

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

paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.29 et 23.31, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

23.31A Si une réclamation auprès de la C.S.S.T., incluant I.V.A.C., ou de la S.A.A.Q. est contestée ou si le versement d'une prestation est retardé, la personne salariée invalide au sens du paragraphe 23.03 peut, après demande, recevoir à titre d'avance la prestation d'assurance-salaire selon les dispositions prévues aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29.

Pendant que la personne salariée reçoit une telle avance, elle demeure assujettie à l'ensemble des dispositions contenues au régime d'assurance-salaire.

Dès réception des prestations versées par la C.S.S.T., incluant I.V.A.C., ou la S.A.A.Q., la personne salariée rembourse en un seul versement les sommes ainsi reçues.

23.32 Le paiement de la prestation prévue au paragraphe 23.29 c) cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite.

Le paiement des prestations prévues au paragraphe 23.29 d) cesse à la date où la personne salariée atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

23.33 Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

23.34 Le versement des prestations payables en vertu des alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29 est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur.

La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

23.35 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.

23.36 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.34.

L'employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de sa ou son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

23.37 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage, de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos. Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

23.38 Si, en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

23.39 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité selon la procédure suivante:

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir à l'arbitre-médecin ou à l'arbitre, selon le cas, et qui sera ou seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel de la liste de rappel non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique:

a) les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation de l'arbitre-médecin. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut [1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation de l'arbitre-médecin. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre-médecin, M. Yves Shareck ou la personne qui le remplace en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants:

Physiatrie

Secteur est [2]	Secteur ouest [3]
Brault, Yves	Bazinet, Brigitte
Côté, Isabelle	Duranceau, Jacques
Mathon,Gilles	Duranleau, Denis
Parent, René	Imbault, Sarto
Robitaille, André	Lambert, Richard
	Morand, Marcel

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont Germain Chagnon et Réjean Haineault.

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

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

Psychiatrie

Secteur est [1]	Secteur ouest [2]
Brochu, Michel	Aubut, Jocelyn
Gauthier, Yvan	Beltrami, Edouard
Jobidon, Denis	Côté, Paul
Leblanc, Gérard	Dragon, Normand
Rochette, Denis	Duguay, Robert
Simard, Normand	Fortin, Hélène
Tremblay, François	Goulet, Jean
Voisine, Claude	Lamarre, Suzanne
	Massac, Charles-Henri
	Proulx, France
	Séguin, Jacques-Yvon
	Turcotte, Jean-Robert

Orthopédie

Secteur est [1]	Secteur ouest [2]	
Beaupré, André	Beaumont, Pierre	Murray, Jacques
Bélanger, Louis René	Bertrand, Pierre	Perron, Odette
Blanchet, Michel	Dionne, Julien	Ranger, Pierre
Bouchard, Henri-Louis	Duquette, Maurice	Renauld, Eric
Gagnon, Normand	Faubert, Gilles	Renaud, Paul E.
Gagnon, Raymond	Fowles, John V.	
Grenier, Réjean	Gagnon, Sylvain	
Lépine, Jean-Marc	Jarzem, Peter	
Lirette, Richard	Jodoin, Alain	
Roy, Jean-François	Labelle, Hubert	
	Laflamme, Georges H.	
	Lamarre, Claude	
	Maurais, Gilles	

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

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

b) Pour être désigné, l'arbitre-médecin doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

c) Dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou la représentante ou représentant syndical et l'employeur transmettent à l'arbitre-médecin les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

d) L'arbitre-médecin rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les quarante-cinq (45) jours de la détermination de la spécialité pertinente. La personne salariée est accompagnée et représentée par une personne désignée par le syndicat. L'employeur ne participe pas à cette rencontre.

e) Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

f) L'arbitre-médecin rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). Il doit rendre sa décision au plus tard dans les soixante (60) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

4- Dans le cas où l'invalidité ne relève pas du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 s'applique. Cependant, les parties locales ont un délai de cinq (5) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation de l'arbitre. À défaut d'entente dans ce délai, l'employeur a la responsabilité d'aviser M. Yves Shareck ou la personne qui le remplace du dépôt du grief et de transmettre cet avis au syndicat. Dès la réception de l'avis par M. Shareck, ce dernier désigne à tour de rôle un arbitre à même la liste établie par secteur géographique qui suit:

Secteur A[1]	Secteur B [1]	Secteur C [1]
Beaulieu, Francine	Dubé, Jean-Louis	Abramowitz, Marc
Côté, Gabriel M.	Gagnon, Huguette	Bergeron, André
Desnoyers, Gilles	Guertin, Maurice	Boisvert, Marc
Gagnon, Denis	Ladouceur, André	Brault, Serge
Gauvin, Jean	Lavoie, Jean-Marie	Bolduc, Michel
Ménard, Jean-Guy	Morin, Marcel	Clément, Jean-Guy
Morency, Jean M.	Roy, Léonce E.	Corbeil, Gilles
Sexton, Jean	Turcotte, René L.	Corriveau, Alain
Tremblay, Denis		Courtemanche, Louis B.
Truchon, André		Durand, Jean-Yves
		Foisy, Claude H.
		Fortier, Diane
		Frumkin, Harvey
		Gagnon, Jean-Denis
		Gravel, Marc
		Hamelin, François
		Jobin, Carol
		Laberge, Denis
		Larouche, Viateur
		Lavoie, Gilles
		Lussier, Jean-Pierre
		Rousseau, André
		Tousignant, Lyse
		Tremblay, Jean-Pierre

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision de l'arbitre-médecin ou de l'arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance-salaire prévues au présent article.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que l'arbitre-médecin ou l'arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

---

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

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

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

Les frais et honoraires de l'arbitre-médecin ou de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

23.39A Dans le cas des prestations prévues à l'alinéa d) du paragraphe 23.29, l'employeur prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante:

"Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, une ou un arbitre-médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentantes ou représentants du gouvernement et de la FTQ désignés conformément à la lettre d'entente no 12. La décision de l'arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur".

23.40 Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er mai 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

a) combler le délai de carence de sept (7) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés-maladie prévus au paragraphe 23.41;

b) aux fins de pré-retraite;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au R.R.E.G.O.P. (section IX de la Loi).

Dans ce cas, la banque de congés-maladie est utilisable au complet de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue aux alinéas b) et c) du paragraphe 23.29. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Aux fins de l'application du présent sous-alinéa, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., au régime d'assurance-chômage et au régime de retraite;

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour, jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui est payé à raison d'une demi-journée (1/2) ouvrable par jour ouvrable accumulé, jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours

monnayables au départ ne peut excéder, en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

23.41 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu des paragraphes 21.01 et 21.02.

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 21.05.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des congés-maladie prévus au 1er alinéa pour motifs personnels. La personne salariée avise au préalable l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, de la prise de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable.

23.42 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.41, reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés au cours de l'année et non utilisés au 30 novembre.

23.43 La personne salariée peut choisir de ne pas monnayer les jours accumulés et non utilisés au 30 novembre afin de se constituer et maintenir une banque d'un maximum de cinq (5) jours de congés-maladie pour combler le délai de carence prévu à l'alinéa a) du paragraphe 23.29. S'ils ne sont pas utilisés à cette fin, ils ne peuvent être monnayés sauf dans le cas du décès ou du départ de la personne salariée.

Cette banque de congés-maladie peut être utilisée après épuisement ou anticipation des jours de congés-maladie prévue au paragraphe 23.41.

23.44 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 23.41 reçoit à chaque paie, un montant calculé selon les dispositions du paragraphe 27.09.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après 9.8 jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

23.44A Disposition transitoire

Les périodes d'invalidité en cours à la date d'application de la convention collective-type, telle que déterminée en vertu de la loi ayant pour but de permettre la prolongation jusqu'au 30 juin 2003 des conventions collectives des secteurs public et parapublic, ne sont pas interrompues et demeurent régies par les dispositions du régime d'assurance-salaire prévues dans la convention collective d'origine.

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

23.45 L'employeur peut, tant qu'une personne salariée est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 1.19, à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet de soustraire la personne salariée et l'employeur de l'application des dispositions de la Loi, notamment en ce qui concerne l'article 179.

23.46 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

23.47 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant le paragraphe 13.04, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 16.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

23.48 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu du paragraphe précédent cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

VI - RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE SIX (6) MOIS

23.49 Les parties maintiennent le comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser et de faire le suivi des dossiers des personnes salariées en invalidité depuis plus de six (6) mois en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de l'employeur et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18e) mois d'invalidité. Les modalités de fonctionnement de ce comité sont établies au niveau local.

23.50 Le comité peut convenir de modifier le poste de la personne salariée ou, le cas échéant, tout poste vacant pour tenir compte de ses capacités résiduelles.

23.51 Sous réserve des paragraphes 16.05 et 23.47 et après entente au comité, si le poste de la personne salariée ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé à la condition que ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste. Dans un tel cas, le poste n'est pas affiché.

23.52 La personne salariée qui obtient un poste en vertu des paragraphes précédents est réputée ne plus être invalide au sens du paragraphe 23.03 à compter de la date de son entrée en fonction dans ce poste.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de Retraite des Enseignants (R.R.E.), du Régime de Retraite des Fonctionnaires (R.R.F.) ou du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (R.R.E.G.O.P.) selon le cas.

Programme de retraite progressive

24.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

24.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

24.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent:

1) **Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite**

a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente";

c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

d) toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) **Durée de l'entente et prestation de travail**

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;

d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) l'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

3) **Droits et avantages**

a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses 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 personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément au paragraphe 23.40, les jours de congés maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) **Mutation volontaire**

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) **Supplantation ou mise à pied**

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'employeur
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

24.05 À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la personne salariée sont soumis aux dispositions de l'article 1 de la convention collective.

24.06 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 25

ORDRE PROFESSIONNEL

La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans les cas d'exercice exclusif, tel que prévu au Code des professions.

ARTICLE 26

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

26.01 Afin de protéger la confidentialité professionnelle des personnes salariées, l'employeur s'engage à ces fins, à assister et à défendre légalement ces dernières devant les tribunaux lorsque leur témoignage est requis, les obligeant ainsi à dévoiler ce qu'elles ont appris dans l'exercice de leurs fonctions.

Assurance-responsabilité

26.02 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité, la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

26.03 Une personne salariée qui à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est autorisée à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, elle s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'elle reçoit pour le temps où elle agit comme témoin expert.

26.04 Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, l'employeur convient de lui fournir l'assistance légale nécessaire sans frais pour cette dernière.

26.05 Tout rapport technique rédigé ou projet préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel rapport technique ou projet devra faire mention de la fonction de contresignataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.

ARTICLE 27

PAIEMENT DES SALAIRES

27.01 Avec la paie, l'employeur transmet les renseignements suivants: le nom de l'employeur, les nom et prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, indemnités, allocations versées, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées et le montant net du salaire. Il inscrit également le nombre de congés-maladie accumulés.

27.02 Le versement de la paie se fait par chèque ou, si les parties locales en conviennent, par dépôt bancaire. Ce versement se fait le jeudi à partir de huit heures (08:00) ou à toute autre heure convenue localement entre les parties selon le régime établi dans l'établissement, à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation. Lorsque les jours fériés prévus au paragraphe 20.01 tombent le jeudi, le versement est effectué le mercredi, aussitôt que possible.

27.03 1) Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10,00 $) et plus imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur, dans les quatre (4) jours de calendrier du versement de la paie, en remettant à la personne salariée l'argent dû.

2) Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la personne 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 Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son employeur, la récupération de telle somme par l'employeur se fait selon le mode convenu entre l'employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants:

1. L'employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:

   a) quatre-vingt dollars (80,00 $) par semaine dans le cas d'une personne célibataire;

   b) cent vingt dollars (120,00 $) par semaine, plus vingt dollars (20,00 $) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une personne salariée ayant des personnes à charge.

2. L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

3. L'employeur avise préalablement la personne salariée de toute récupération.

L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

Malgré ce qui précède, l'employeur ne peut récupérer que les sommes qui ont été versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée.

27.05 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de personnes salariées remplaçantes.

27.06 La personne salariée qui travaille à un autre ou à différents postes et qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 27.05 reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'ait occupé au moins une (1) heure continue.

27.07 L'employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en avantages sociaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

L'employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, sa paie y incluant ses avantages sociaux.

27.08 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

27.09 Les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:

1- Congés fériés payés:

5,7 % applicable:

- sur le salaire et les primes[(1)], versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

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

1,28 % applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant le premier mois d'une invalidité et 2,19 % pendant les onze (11) mois suivants, versé sur chaque paie.

2- Congé annuel:

Un des pourcentages suivants:

Années de service au 30 avril	**Nombre de jours ouvrables de congés annuels**	**Pourcentage %**
moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable:

- sur le salaire et les primes[(1)];
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel les prestations d'assurance-salaire sont établies, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

La rémunération aux fins de congé annuel prévue au présent alinéa est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, avec l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat.

3- Congé maladie:

4,21 % applicable:

- sur le salaire, versé sur chaque paie;

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

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu ainsi que la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.

27.10 Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie.

À la demande de la personne salariée, l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie si telle retenue est techniquement possible par l'employeur.

27.11 L'employeur remet à la personne salariée un relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la Loi de l'assurance-emploi.

27.12 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

27.13 Fonds de Solidarité

À la demande de la personne salariée, l'employeur procède à une retenue sur la paie aux fins de contributions au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) à la condition qu'au moins vingt-cinq (25) personnes salariées de l'unité de négociation en fassent la demande. Dans l'éventualité où cette condition n'est pas satisfaite, une telle retenue est possible si 5 % des personnes salariées de l'unité de négociation font cette demande.

ARTICLE 28

PRIVILÈGES ACQUIS

Les personnes salariées qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention collective de travail, à l'exclusion de ceux nouvellement acquis dans une entente locale depuis le 20-03-1987.

ARTICLE 29

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

29.01 Tout contrat entre l'employeur et une tierce-partie ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit:

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

2- Aviser la tierce-partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu;

3- Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;

4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied;

5- Transmettre au syndicat une (1) copie du contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

29.02 L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail.

ARTICLE 30

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Règles d'application des échelles de salaire

30.01 La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

30.02 La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée à cette date, dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

30.03 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

Application des échelles de salaire

30.04 Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.

Avancement dans les échelles de salaire

30.05 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

La personne salariée à temps partiel complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Nombre de jours de travail requis
20	225
21	224
22	223
23	222
24	221
25	220

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1990 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

Classification et reclassification

30.06 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'employeur:

a) précise le titre d'emploi de chaque personne salariée;
b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

30.07 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

30.08 Majoration des taux et échelles de salaire

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

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 1998 est majoré [(1)], avec effet au

(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

1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %.

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnelles(les)) en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

D) **Période débutant le 1er janvier 2002**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

E) **Période débutant le 1er avril 2003**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnels(les)) en vigueur le 31 mars 2003 est majoré [(1)] avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

F) **Forfaitaire [(2)] pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003**

1- Pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003, la personne salariée autre que celle visée au sous-alinéa 2 reçoit, à chaque période de paie, un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des primes, suppléments et bénéfices en vigueur

---

modifications à certains titres d'emploi.

(1) En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

(2) Aux fins d'application des présentes dispositions, seule la portion du forfaitaire applicable au taux de salaire est cotisable au régime de retraite de la personne salariée.

à cette même date et ce, pour les heures rémunérées[1] et les types de primes, suppléments et bénéfices applicables à la personne salariée du 1er avril 2003 au 30 juin 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas aux autres primes énumérées après l'alinéa E) du paragraphe 30.09 (majoration des primes et suppléments).

2- Une personne salariée dont le lien d'emploi a été rompu entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003 reçoit, dans les trente (30) jours suivant la rupture du lien d'emploi, un montant forfaitaire si elle n'a pas, à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours suivant sa fin d'emploi, indiqué à son employeur qu'elle y renonce. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire et du montant des primes, suppléments et bénéfices qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées[1] entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas aux autres primes énumérées après l'alinéa E) du paragraphe 30.09 (majoration des primes et suppléments). Ce montant forfaitaire est versé en un seul versement.

3- Dans le cas d'une personne salariée visée par le sous-alinéa 2 qui fait l'objet d'un nouvel engagement avant le 1er juillet 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, le sous-alinéa 1 s'applique à la condition d'avoir renoncé au forfaitaire prévu au sous-alinéa 2 et ce, à l'intérieur du délai qui y est prévu.

4- Le forfaitaire prévu au présent alinéa cesse d'avoir effet le 1er juillet 2003 et ce, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

30.09 Majoration des primes et suppléments

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

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

---

(1) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des indemnités de mise à pied, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CSST et/ou par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu. Dans le cas où la personne salariée est rémunérée en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

Les primes et 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 primes et 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 primes et suppléments en vigueur le 31 mars 2003 sont majorés, avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

Ces majorations n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage des primes payées sous cette forme.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

Cependant, la prime d'ancienneté n'est pas majorée.

30.10 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son titre d'emploi.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er janvier une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

ARTICLE 31

PRIMES

31.01 Chef d'équipe et responsable de secrétariat

(ne s'applique pas aux professionnelles ou aux professionnels diplômés universitaires)

a) Personne qui, sous la direction de la personne supérieure immédiate, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées de sa catégorie.

La personne salariée chef d'équipe ou responsable de secrétariat reçoit une prime 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 ($)
21,03	21,35	21,88	22,43	22,99

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

b) Les fonctions de chef d'équipe et de responsable de secrétariat sont affichées et accordées selon les critères prévus à l'article 13 (Mutations volontaires). Cependant, les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux personnes salariées de l'équipe pour laquelle une telle fonction est affichée.

31.02 Prime d'ancienneté

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00 $) par semaine.

Cependant, la personne salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle de salaire, ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent paragraphe ne s'applique pas dans les cas des personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus.

31.03 Prime de soir et de nuit

Ces primes ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

A) La personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

1- **Prime de soir**

La prime de soir est le montant le plus élevé de 4 % du salaire journalier de base de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité ou du taux suivant:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	**Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)**	**Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)**	**Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)**	**Taux 2002-01-01 ($)**
4,35	4,42	4,53	4,64	4,76

2- **Prime de nuit**

Sauf pour la personne salariée visée à l'annexe G, la prime de nuit est de:

11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Pour les personnes salariées à temps complet et 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 jour 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 pour toute heure travaillée:

1- entre 19:00 heures et 24:00 heures:

La prime est le montant le plus élevé de 4 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité ou du taux

suivant:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
0,62	0,63	0,65	0,67	0,69

2- entre 00:00 heure et 07:00 heures:

La prime est de:

11 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

31.04 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire de base, majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout de son service entre la fin du quart de jour du vendredi et le début du quart de jour du lundi.

Toutefois, cette prime n'est considérée ou payée que lorsque l'inconvénient est subi.

31.05 Prime de disponibilité

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

ARTICLE 32

COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

32.01 Un comité local de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention.

32.02 Ce comité local est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties et ses modalités de fonctionnement sont établies par arrangement au niveau local.

32.03 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question autre qu'un fardeau de tâches en donne un préavis d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.

Ce préavis doit contenir la nature des sujets à discuter.

32.04 Les personnes salariées membres du syndicat qui siègent sur ce comité sont autorisées à assister sans perte de salaire aux réunions de ce comité.

32.05 Ce comité a pour fonctions:

a) de faciliter les communications et la coopération entre le syndicat et l'employeur;

b) d'étudier les problèmes locaux relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;

c) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement des activités de l'établissement;

d) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées;

e) d'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches;

f) d’assumer les mandats prévus aux paragraphes 15.05A et 40.04.

Procédure en cas de plainte de fardeau de tâches

32.06 La personne salariée qui se croit lésée porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

Dans chacun des cas, la personne plaignante transmet à l'employeur copie de sa plainte.

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

Si une personne salariée estime qu'une abolition de poste a pour effet de lui causer une surcharge de travail, elle peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception par le syndicat de l'avis d'abolition, formuler par écrit une plainte à l'employeur.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

32.08 Chaque partie au comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire lorsqu'elle le juge approprié.

32.09 La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question de fardeau de tâches en donne un préavis d'au moins cinq (5) jours à l'autre partie.

32.10 Si, à la suite du préavis susmentionné, le comité ne se réunit pas, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la date mentionnée à l'avis de réunion prévu au paragraphe précédent, demander l'arbitrage du litige, et alors, la procédure sommaire prévue aux paragraphes 11.16 à 11.22 s'applique.

32.11 Si le comité en vient à une entente sur une question de fardeau de tâches, sa décision est exécutoire.

Par ailleurs, si le comité n'en vient pas à une entente, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la première rencontre du comité, demander l'arbitrage du litige et alors, la procédure prévue au paragraphe 32.10 s'applique.

32.12 Les délais prévus au présent article peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 33

RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

33.01 Le terme récupération scolaire réfère au cours de formation scolaire visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation.

33.02 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but d'inciter la Commission scolaire, le Cegep ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.

33.03 Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.

33.04 La durée des cours et la teneur des programmes sont fixées par le ministère de l'Éducation.

33.05 Après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois, aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle applicables au secteur de la Santé et des services sociaux.

33.06 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.

33.07 Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine et ce, pour la durée totale des études entreprises.

33.08 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au paragraphe 33.07 du présent article, cessent d'être en vigueur et ce, jusqu'au retour au travail de la personne salariée.

33.09 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, la personne salariée doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.

ARTICLE 34

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

34.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

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

Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit:

de 0 à 8000 km :	0,34 $ par km
de 8001 à 18000 km :	0,245 $ par km
de 18001 à 26000 km	0,185 $ par km
26001 km et plus :	0,17 $ par km

Un montant de 0,085 $ du kilomètre est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur route gravelée.

34.02 La prime supplémentaire d'assurance pour "affaire" est remboursée en totalité lorsque la personne salariée a parcouru un minimum de mille six cent (1600) kilomètres. Toutefois, l'établissement est libéré de toute responsabilité si la personne salariée ne prend pas d'assurance "affaire".

Une indemnité de 0,08 $ du kilomètre est accordée en compensation de la prime supplémentaire d'assurance "affaire" pour le kilométrage effectué dans le cas d'une personne salariée qui n'a pas parcouru le minimum de mille six cent (1600) kilomètres.

34.03 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants:

1) l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
2) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
3) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

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

34.04 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année, et qui parcourt moins de huit mille (8 000) kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0.08 $ par kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres, payable à la fin de l'année. Cette compensation est versée par l'employeur dans les trente (30) jours de la réclamation de la personne salariée, selon le système en usage dans l'établissement.

Lorsque l'utilisation de l'automobile n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

34.05 Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais occasionnés.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

34.06 Repas

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable:

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

34.07 Coucher

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

Lorsqu'une personne salariée loge chez une ou un parent ou une ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 19,15 $.

Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 34.06 et 34.07 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

Si une personne salariée bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, d'un système plus avantageux, elle continue d'en bénéficier pour la durée de la convention collective, en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.

Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 34.01, 34.04, 34.06 et 34.07 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements de taux prévus aux paragraphes 34.01, 34.04, 34.06 et 34.07.

ARTICLE 35

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définition

35.01 Développement des ressources humaines

Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux.

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de Développement des Ressources Humaines prévu à la Loi sur les Services de Santé et les Services sociaux.

Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues à l'article 16.

35.02 La mise à jour

Les activités de mise à jour sont celles qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :

- de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;

- d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

35.03 Le perfectionnement

Les activités de perfectionnement ont pour but de permettre à une personne salariée ou un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

Palier local

Dépenses de mise à jour et de perfectionnement

35.04 L'employeur consacre, du 1er juillet au 30 juin de chaque année, pour des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article, pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité d'accréditation, un montant équivalent à la somme de 0,24 % de la masse salariale[1] de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité d'accréditation, dont au moins 0,13% est réservé aux activités de perfectionnement à moins d'entente contraire entre les parties locales.

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 $.

Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

L'employeur fournit au syndicat local les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent paragraphe.

35.05 Le montant déterminé au paragraphe 35.04 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière.

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

Plan d'activités

35.06 L'employeur consulte le syndicat local sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 35.04, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.

---

[1] La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

35.07 L’employeur soumet au syndicat local le plan élaboré en vertu du paragraphe 35.06 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation.

35.08 L’employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l’objet d’une approbation au palier local ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 35.12, ont fait l’objet d’une entente ou d’une décision.

Admissibilité et sélection

35.09 Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité d'accréditation.

35.10 L’employeur détermine avec le syndicat local les critères et les modalités de sélection pour le choix des personnes candidates.

Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements ou appareils bénéficie d'une activité de mise à jour.

35.11 L’employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.

Palier national

35.12 À la demande des parties locales, les parties nationales dénouent toute impasse relativement aux modalités du plan des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article ou aux critères et modalités de sélection pour le choix des personnes candidates. À défaut d’entente à ce palier, les parties nomment un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l’argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.

S’il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre de la Santé et des Services sociaux.

De plus, les parties nationales se rencontrent au besoin afin de discuter de toute problématique concernant le développement des ressources humaines.

ARTICLE 35A

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT PROFESSIONNELS

35A.01 La personne salariée couverte par la présente convention collective peut, après entente avec la direction, obtenir des congés sans solde dans le but de se perfectionner, de préparer une thèse pour des périodes à être déterminées entre les parties. Au retour, l'employeur lui offre un poste au moins équivalent à celui qu'elle détenait à son départ conformément à l'article 12 (Ancienneté).

35A.02 L'aide sociale ou aide social, la technicienne ou technicien en assistance sociale et la technicienne ou technicien aux contributions qui suivent des cours conduisant au diplôme d'études collégiales de techniques en assistance sociale ou de travail social pendant les heures de travail, le font sans perte de salaire après entente avec l'employeur. Cependant, l'employeur doit permettre à l'aide sociale ou aide social, à la technicienne ou technicien en assistance sociale et à la technicienne ou technicien aux contributions de suivre ces cours à moins d'avoir des raisons sérieuses de lui refuser.

35A.03 Si une personne salariée professionnelle suit des cours de perfectionnement avec l'autorisation de l'employeur durant les heures de travail, elle le fait sans perte de salaire.

35A.04 Toute personne salariée à temps complet au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, chaque fois qu'elle complète et réussit en cours d'emploi une tranche de quinze (15) unités (crédits) conduisant à l'obtention du diplôme d'études collégiales de techniques en assistance sociale ou de travail social reçoit une prime d'encouragement à l'étude 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 ($)**
392,00	398,00	408,00	418,00	428,00

La personne salariée des titres d'emplois d'aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions obtient, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) unités (crédits), un (1) échelon supplémentaire dans son échelle.

Par ailleurs, si à la suite de l'obtention d'une partie ou de la totalité des quinze (15) unités (crédits), la personne salariée bénéficie d'un (1) échelon supplémentaire, elle ne peut recevoir la prime d'encouragement à l'étude prévue au paragraphe précédent.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes unités (crédits) obtenus.

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

35A.05 L'aide sociale ou aide social, la technicienne ou technicien en assistance sociale et la technicienne ou technicien aux contributions qui suivent des cours en service social, sociologie, criminologie, psychologie et sexologie, obtiennent, chaque fois qu'ils complètent et réussissent une tranche de trente (30) unités (crédits), deux (2) échelons dans leur titre d'emploi et ce, selon les dispositions prévues à l'article 35B (Reconnaissance de scolarité additionnelle).

35A.06 La personne salariée autorisée par l'employeur à participer à un colloque, le fait sans perte de salaire et les dépenses de déplacement et de séjour lui sont remboursées.

ARTICLE 35B

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

35B.01 Champ d'application

Les dispositions du présent article s'appliquent aux techniciens ou techniciennes dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe 02 techniciennes et techniciens prévu à la convention collective.

Formation postscolaire

35B.02 Tout programme d'études postscolaires complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu.

35B.03 Tout programme d'études postscolaires complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu.

35B.04 Aux fins d'application des paragraphes 35B.02 et 35B.03, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes.

35B.05 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

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

35B.06 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire.

35B.07 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

35B.08 Sous réserve du paragraphe 35B.04, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

35B.09 Formation postscolaire reconnue

La liste des programmes d'études postscolaires et de leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 36

PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à une personne bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent l'incident.

ARTICLE 37

TRANSPORT DES BÉNÉFICIAIRES

La personne salariée chargée d'accompagner une personne bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1. Elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne la personne bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention collective y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée.

2. Une fois qu'elle a laissé la personne bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur.

3. Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 31.04.

4. L'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacements et de séjour sur présentation des pièces justificatives et ce, selon les normes énoncées à l'article 34 (Allocations de déplacement).

ARTICLE 38

SANTÉ ET SÉCURITÉ

38.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées. Le syndicat et les personnes salariées y collaborent.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

Un comité local de sécurité et santé est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

38.02 Les parties au comité local peuvent:

1. Convenir des modes d'inspection des lieux de travail.

2. Identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées.

3. Recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus.

4. Recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement

5. Recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité.

6. Recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesure nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

38.03 À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. C. S-2,1) traitant de la formation du ou des comités de santé et sécurité, les parties se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tel(s) comité(s).

Jusqu'à telle entente, le comité prévu au présent article continue d'exercer son mandat.

38.04 La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (incluant le Bureau d'évaluation médicale) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

38.05 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat et éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 39

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

39.01 Définition

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

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

39.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, i, j et k du paragraphe 39.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

39.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 39.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa m) du paragraphe 39.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 39.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 39.06 pour des avantages sociaux.

39.04 Conditions d'obtention

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

a) être détentrice d'un poste;

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

c) faire une demande écrite en précisant:

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

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

Copie de la demande écrite de la personne salariée est transmise au syndicat.

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

39.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 15.11 à 15.18.

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

39.06 Modalités d'application

a) **Salaire**

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

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

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

b) **Régime de retraite**

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

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le paragraphe 39.06 a).

c) **Ancienneté**

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

d) **Vacances annuelles**

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

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 39.06.

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

e) **Congés-maladie**

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

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 39.06.

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 personne salariée est encore invalide, elle reçoit, tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 39.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

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

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 39.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29.

  Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29, 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 23.29. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

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

3o Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 39.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4o Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 6 du paragraphe 12.13, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

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

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

5^{o} Nonobstant les 2^{o} et 3^{o} sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

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

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

Aux fins d'application de l'alinéa f), la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

g) **Congé ou absence sans solde**

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde de un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.37, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa m) s'appliquent.

h) **Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 39.06.

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 est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

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

j) **Retrait préventif**

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

k) **Perfectionnement**

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

l) **Mise à pied**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

o) **Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa m) s'appliquent.

p) **Personne salariée à temps partiel**

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'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 au paragraphe 27.09, sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 39.06.

q) **Changement de statut**

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un (1) des deux (2) choix suivants:

I- Elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa m).

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

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

r) **Régimes d'assurance-groupe**

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 39.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 40

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

40.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

40.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salarié.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 40.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

40.03 L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes:

a) la nature du changement technologique;

b) le calendrier d'implantation prévu;

c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;

d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;

e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

40.04 Dans le cas de changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans le cas de changement technologique nécessitant la mise à jour d'une ou plusieurs personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer

les modalités de mise à jour prévues au paragraphe 35.10.

Recyclage

40.05 La personne salariée visée par le paragraphe 16.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues au paragraphe 16.14.

ARTICLE 41

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

41.01 Sous réserve des paragraphes 41.03, 41.04 et 41.05, la présente convention collective prend effet à compter du 13 juillet 2000 et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2003.

41.02 Sous réserve des paragraphes 41.03, 41.04 et 41.05, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

41.03 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes et celles correspondantes des annexes, à compter du 1er janvier 1999:

1- temps supplémentaire;

2- prime de chef d'équipe et responsable de secrétariat;

3- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la C.S.S.T. et/ou par la S.A.A.Q. ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux, les dispositions prévues pour la personne salariée qui occupe plus d'un poste et les dispositions relatives aux personnes salariées hors-taux ou hors-échelle;

4- prime de coordination professionnelle;

5- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention;

6- prime de soir;

7- prime de nuit payée en pourcentage;

8- prime de fin de semaine.

41.04 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:

1- Prime de nuit

a) pour la personne salariée visée au paragraphe 31.03, sous-alinéa A) 2-b) de la convention collective 1995-98.

Taux au 1999-01-01 ($)	Taux au 2000-01-01 ($)
5,99	6,14

b) pour la personne salariée visée au paragraphe 31.03, sous-alinéa B) 2-b) de la convention collective 1995-98.

Taux au 1999-01-01 ($)	Taux au 2000-01-01 ($)
0,82	0,84

2- prime de disponibilité

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

3- Bénéfices des personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 41.03 incluent le réajustement des bénéfices marginaux (maladies, vacances, congé fériés) selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective 1995-98. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

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

1- prime de nuit prévue au paragraphe 31.03;

2- taux de pourcentage des bénéfices des personnes salariées à temps partiel prévus au paragraphe 27.09;

3- prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.08.

41.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et

suppléments prévus à la présente convention collective débute au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

41.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 41.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 41.03, 41.04 et 41.05 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.

41.08 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1999 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 41.09. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

41.09 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

41.10 Les parties aux présentes conviennent que les griefs et plaintes 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.

41.11 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

41.12 Il est entendu que la présente convention collective de travail signée entre les parties s'appliquent intégralement et totalement à toutes les personnes salariées représentées par le Syndicat canadien de la fonction publique, F.T.Q.

41.13 Les réclamations en vertu des paragraphes 41.03 et 41.04 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu du paragraphe 41.05 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.

41.14 La présente convention collective est réputée avoir été signée le 15 juin 2000 et demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 2000.

LE SYNDICAT CANADIEN DE LA FONCTION PUBLIQUE (F.T.Q.)

Ginette Bernier

Yvette Doire

Claude Généreux

James Mavré

Claude Turcotte

Louise Valiquette

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