CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

LES SOUS-COMITÉS PATRONAUX DE NÉGOCIATION SUIVANTS:

DES CENTRES HOSPITALIERS PUBLICS
DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE
DES CENTRES LOCAUX DE SERVICES COMMUNAUTAIRES
DES CENTRES DE RÉADAPTATION
DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS CONVENTIONNÉS

et

LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES DIÉTÉTISTES DU QUÉBEC
(SPDQ)

Mise à jour: 1er juillet 2002
Envoi: 1

TABLE DES MATIÈRES

Page

20 juillet 2000
30 juin 2003

PARTIE I ARTICLES

1	Définitions		I.1.1
2	Buts de la convention		I.2.1
3	Accréditation et champ d'application		I.3.1
4	Reconnaissance		I.4.1
5	Régime syndical		I.5.1
6	Retenues syndicales		I.6.1
7	Liberté d'action syndicale		I.7.1
8	Affichage d'avis et fourniture d'un local		I.8.1
9	Documentation et informations		I.9.1
10	Embauchage		I.10.1
	Section I	Dossier personnel	I.10.1
	Section II	Statuts	I.10.2
	Section III	Période de probation	I.10.2
11	Ancienneté		I.11.1
12	Mutations		I.12.1
	Section I	À l'intérieur de l'unité de négociation	I.12.1
	Section II	À l'extérieur de l'unité de négociation	I.12.4
	Section III	Remplacement hors de l’unité	I.12.5
	Section IV	Divers	I.12.5
13	Assignations		I.13.1

TABLE DES MATIÈRES

			Page
	Section I	Postes temporairement dépourvus de leur titulaire	I.13.1
	Section II	Ordre d'assignation	I.13.2
	Section III	Équipe de remplacement	I.13.2
	Section IV	Liste de disponibilité	I.13.3
	Section V	Modalités diverses	I.13.5
	Section VI	Déplacement	I.13.5
14	Surplus de personnel		I.14.1
	Section I	Mesures spéciales	I.14.1
	Section II	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	I.14.8
15	Sécurité d'emploi		I.15.1
16	Frais de déménagement		I.16.1
17	Congés spéciaux		I.17.1
18	Régime de congé à traitement différé		I.18.1
19	Congés sans solde		I.19.1
	Section I	Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CEGEP ou une université	I.19.1
	Section II	Congé sans solde pour études	I.19.1
	Section III	Congé sans solde pour fonction civique	I.19.2
	Section IV	Congé sans solde pour motifs personnels	I.19.2
	Section V	Congé à temps partiel	I.19.3
	Section VI	Modalités relatives aux congés sans solde	I.19.4
20	Droits parentaux		I.20.1
	Section I	Dispositions générales	I.20.1
	Section II	Congé de maternité	I.20.1
	Section III	Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	I.20.7
	Section IV	Autres congés parentaux	I.20.9
21	Régimes d'assurances		I.21.1
	Section I	Dispositions générales	I.21.1
	Section II	Comité des assurances	I.21.4

TABLE DES MATIÈRES

			Page
	Section III	Régime de base d'assurance-vie	I.21.5
	Section IV	Régime de base d'assurance-maladie	I.21.6
	Section V	Assurance-salaire	I.21.7
	Section VI	Modalités de retour au travail de la salariée ayant subi une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	I.21.13
22	Régime de retraite		I.22.1
	Section I	Régimes de retraite	I.22.1
	Section II	Programme de retraite progressive	I.22.1
23	Assurance-responsabilité et responsabilité professionnelle		I.23.1
24	Perte ou destruction de biens personnels		I.24.1
25	Expérience antérieure		I.25.1
26	Formation postscolaire		I.26.1
27	Classification dans les échelles de salaire		I.27.1
	Section I	Détermination de la classification dans les échelles de salaire	I.27.1
	Section II	Classement dans l'échelle de salaire	I.27.2
28	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire		I.28.1
29	Primes		I.29.1
30	Comité provincial de négociation des emplois non prévus		I.30.1
31	Modalités relatives au versement des salaires		I.31.1
32	Développement des ressources humaines		I.32.1

TABLE DES MATIÈRES

			Page
33	Heures et semaine de travail		I.33.1
	Section I	Nombre d'heures de travail hebdomadaire et quotidien	I.33.1
	Section II	Repas et période de repos	I.33.1
	Section III	Congé hebdomadaire et horaire de travail	I.33.1
	Section IV	Modalités diverses	I.33.3
34	Temps supplémentaire		I.34.1
35	Service de garde		I.35.1
36	Congé annuel		I.36.1
37	Congés fériés		I.37.1
38	Congés mobiles en psychiatrie		I.38.1
39	Repas, uniformes, vestiaire et salle d'habillage		I.39.1
40	Allocations de déplacement et assurance-affaires		I.40.1
41	Droits des salariées à temps partiel ou non détentrices de poste		I.41.1
42	Mesures disciplinaires		I.42.1
43	Discrimination et harcèlement sexuel		I.43.1
44	Discussion à l'échelle nationale et amendements à la convention collective		I.44.1
45	Ordre professionnel		I.45.1
46	Santé et sécurité		I.46.1
47	Comité de relations professionnelles, changement organisationnel et surcharge de travail		I.47.1
	Section I	Comité de relations professionnelles	I.47.1
	Section II	Changement organisationnel	I.47.2
	Section III	Surcharge de travail	I.47.2
48	Changements technologiques		I.48.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
49	Privilèges acquis	I.49.1
50	Règlement des griefs	I.50.1
51	Arbitrage	I.51.1
	Section I Procédure régulière	I.51.1
	Section II Procédure sommaire	I.51.4
52	Durée et rétroactivité	I.52.1

PARTIE II ANNEXES

1	Disparités régionales	II.1.1
2	Conditions particulières s'appliquant aux diététistes du Centre de recherche de l'Hôtel-Dieu du Centre hospitalier universitaire de Montréal	II.2.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative à la nomination	III.1.1
No 2	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	III.2.1
No 3	Relative au comité sur les impacts de la transformation du réseau de la Santé et des Services sociaux	III.3.1
No 4	Relative aux comités paritaires régionaux et national sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	III.4.1
	Section I Service régional de main-d'oeuvre (SRMO)	III.4.1
	Section II Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi	III.4.1
	Section III Recours	III.4.3
	Section IV Comité paritaire national	III.4.4
No 5	Sur la relativité salariale	III.5.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 6	Sur les dépenses relatives à l'indemnité supplémentaire pour le transport de nourriture	III.6.1
No 7	Relative aux salariées détentrices de poste à temps partiel	III.7.1

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

	Relative aux régimes de retraite	IV.1.1
	Sur l'engagement concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)	IV.2.1

PARTIE V APPENDICES

	Appendice No 1	V.1.1
	Appendice No 2	V.2.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

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

1.01 Affectation

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

1.02 Assignation

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

1.03 Centre d'activités

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

Le centre d'activités peut être une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, un module, un programme ou un point de service, etc.

1.04 Conjoint ou conjointe

On entend par conjoints les personnes:

a) qui sont mariées et cohabitent;

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

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

Enfant à charge

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

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

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

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

1.05 Jour

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

1.06 Mutation

La mutation est un changement d'affectation.

1.07 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.

1.08 Poste à temps complet

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

1.09 Poste à temps partiel

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

1.10 Poste composé

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

1.11 Poste simple

Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités

et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la présente convention.

1.12 Promotion

Désigne la mutation d'une salariée à un poste comportant des responsabilités accrues et un salaire régulier plus élevé ou une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

1.13 Règle d'interprétation

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

1.14 Rétrogradation

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

1.15 Salaire

Le terme "salaire" désigne le taux apparaissant aux échelles de salaire des titres d'emploi prévues à l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire).

1.16 Salaire global

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

1.17 Salaire régulier

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

1.18 Salariée

Le terme "salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la personne libérée en vertu de l'article 7 (Liberté d'action syndicale) de la présente convention collective.

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

1.19 Salariée à temps complet

Salariée qui détient un poste à temps complet.

1.20 Salariée à temps partiel

Salariée qui détient un poste à temps partiel.

1.21 Salariée non détentrice de poste

Salariée dont les fonctions consistent à combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, à exécuter des travaux à durée limitée et à répondre à des surcroîts temporaires de travail à l'exception des salariées de l'équipe de remplacement.

1.22 Syndicat

Le Syndicat désigne le Syndicat professionnel des diététistes du Québec.

1.23 Transfert

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

1.24 Disposition spéciale

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

ARTICLE 2

BUTS DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention a pour but:

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

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

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

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

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

ARTICLE 3

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

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

4.02 L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant mandaté aux fins de la négociation, de la conclusion et de la modification de la convention collective pour l'ensemble et au nom des salariées visées par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.

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

4.04 Agent de sécurité

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

4.05 Comité conjoint

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

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

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

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

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

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

a) la salariée a été embauchée à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

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

Cependant, si la salariée demeure à l'emploi, elle reste soumise aux dispositions concernant les retenues syndicales.

ARTICLE 6

RETENUES SYNDICALES

6.01 À compter de sa date d'entrée en fonction, l'Employeur retient sur les sommes versées à une salariée la cotisation syndicale ou son équivalent, tel que déterminé par le Syndicat.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 7

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

Le terme "salariée" tel que défini à la clause 1.18 comprend la salariée libérée en vertu du présent article.

ACTIVITÉS SYNDICALES À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

7.01 Procédure de libération

Les représentantes locales et officières du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire régulier et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personne(s) pour qui la libération est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

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

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

7.03 Nombre maximum de libérations

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

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

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de salariées visées, les représentantes locales et officières du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans solde et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement.

Dans ce cas, l'Employeur continue à verser le salaire régulier et les bénéfices marginaux et ce, en autant que le Syndicat lui rembourse le salaire régulier, les bénéfices marginaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'Employeur.

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

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

7.04 Utilisation spéciale des libérations

En suivant les stipulations du présent article, une (1) ou plusieurs salariée(s) visée(s) par le certificat d'accréditation peut (peuvent) utiliser les journées payées en vertu de la clause 7.03 pour assister à des assemblées générales annuelles ou spéciales de l'ordre professionnel dont elle(s) est (sont) membre(s) et/ou pour assister à des séminaires ou congrès à caractère scientifique. Toute participation à l'une ou l'autre des activités professionnelles ci-haut mentionnées doit se faire aux conditions suivantes:

Après approbation écrite du Syndicat:

1) la salariée intéressée fait parvenir à l'Employeur une demande écrite à cet effet au moins dix (10) jours à l'avance;

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

7.05 La présidente, la vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et la directrice désignée par le Syndicat peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'établissement, être libérées, sans perte de salaire régulier, pour un nombre de jours n'excédant pas, par année, treize (13) jours pour la présidente, douze (12) jours pour la vice-présidente, dix (10) jours pour la secrétaire, neuf (9) jours pour la trésorière et huit (8) jours pour la directrice désignée. Le nombre de jours de libération ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut. Celles-ci doivent alors donner leur avis de dix (10) jours à l'Employeur après s'être assurées avec lui de la continuité des activités du centre d'activités en son absence.

Le nombre total de jours de libération prévu ci-haut pour chacune des fonctions ne doit pas empêcher l'utilisation des dispositions de la clause 7.03.

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

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

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

Aux fins d'activités syndicales exceptionnelles et advenant le cas où les jours d'absence prévus à 7.03 du présent article ont été utilisés, la représentante locale du Syndicat pourra échanger ses repos hebdomadaires avec ceux d'une salariée du même centre d'activités, le tout en conformité avec la clause 7.01 du présent article. Dans ce cas, le taux du temps supplémentaire ne s'applique pas.

ACTIVITÉS SYNDICALES À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

7.07 Rencontre avec la direction

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

7.08 Nombre maximum de libérations

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

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

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

7.09 But des libérations

La salariée ainsi désignée peut utiliser cette libération pour rencontrer une (1) ou plusieurs salariée(s) membre(s) du Syndicat concerné, au local octroyé par l'Employeur et ce, à l'intérieur des journées prévues à cette fin, entre autres pour:

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

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

Dans le cas de congédiement ou de suspension, la salariée ainsi désignée jouira des dispositions prévues à la clause 7.11.

Dans le cadre des dispositions prévues à la clause 7.11, l'Employeur accorde une période d'information d'une (1) heure au Syndicat durant la période d'orientation prévue à la clause 10.11.

7.10 Particularité

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

7.11 Libération pour unité de moins de 50 membres

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

7.12 La représentante locale du Syndicat et les salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire régulier.

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

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

7.14 Libération pour comité conjoint

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

7.15 Libération pour arrangement local

L'Employeur libère, sans perte de salaire régulier, une (1) salariée désignée par le Syndicat aux fins d'assister au nom des salariées aux séances d'arrangement local.

7.16 Congé sans solde pour agir comme agente syndicale à temps plein

1) Durée

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

Les parties conviennent que, pendant une période maximale de deux (2) ans, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 13 (Assignations).

2) Retour

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

3) Ancienneté

La salariée conserve et accumule son ancienneté.

4) Congé annuel

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

5) Congés de maladie

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

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

6) Régime de retraite

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

7) Assurance collective

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

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

8) Exclusion

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

9) Modalités de retour

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

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.15 à 14.23 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

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

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS ET FOURNITURE D'UN LOCAL

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

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

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

8.02 La représentante locale peut afficher sur ce ou ces tableau(x) tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat et tout autre document signé par une représentante autorisée du Syndicat.

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

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

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

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

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

ARTICLE 9

DOCUMENTATION ET INFORMATIONS

9.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat communique à l'Employeur le nom de ses représentantes locales et des officières du Syndicat chargées de représenter les salariées visées par l'accréditation. Le cas échéant, il communique, dans les quinze (15) jours, toute modification à l'information originellement donnée.

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

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

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

9.03 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et, par la suite chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat, à sa dernière adresse connue, et à la représentante locale une liste des salariées comprenant les informations suivantes:

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

Cette liste n'est pas affichable.

9.04 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et, par la suite à chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat et à la représentante locale la liste d'ancienneté accumulée au 31 mars de

toutes les salariées. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la salariée sur la liste précédente.

Cette liste est affichée pour une durée de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin.

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

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

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

9.07 L'Employeur fournit au Syndicat une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées, en indiquant les renseignements suivants:

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

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

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

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

- le nom et le prénom;

- le numéro d'employée;

- le nombre d'heures travaillées par chacune à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire;

- l'ancienneté.

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

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

ARTICLE 10

EMBAUCHAGE

SECTION I
DOSSIER PERSONNEL

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

a) le formulaire de demande d'emploi;

b) le formulaire d'engagement;

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

d) toute autorisation de déduction;

e) les demandes de mutation;

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

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

h) les avis de départ;

i) les rapports d'accidents du travail;

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

10.02 Sur demande au représentant de l'Employeur, une salariée seule ou accompagnée d'une représentante syndicale peut consulter son dossier personnel.

10.03 Avec l'autorisation écrite de la salariée, la représentante syndicale peut également consulter le dossier personnel de la salariée concernée.

10.04 Sur demande écrite de la salariée précisant les pièces dont elle veut copie, l'Employeur lui remet, ou à la représentante syndicale munie d'une autorisation écrite de la salariée, copie de toute pièce au dossier.

SECTION II
STATUTS

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

10.06 Changement de statut

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

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

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

La salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 13 section IV (Liste de disponibilité) de la présente convention et détenir le statut de salariée non détentrice de poste prévu à la clause 1.21. Cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. La salariée à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) pour l'obtention d'un poste à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La salariée à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité.

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

SECTION III
PÉRIODE DE PROBATION

10.07 Toute nouvelle salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours.

Cependant, si au cours de cette période, la salariée n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés fériés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

10.08 Toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours.

Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

10.09 La période de probation peut être prolongée dans le cas d'une salariée par entente écrite entre la représentante syndicale et l'Employeur.

La salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.

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

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

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

11.01 Définition

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

11.02 Acquisition

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

Les parties peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'arrangement local en vertu de la loi ou de la présente convention collective, convenir de l'utilisation de l'ancienneté dans une ou plusieurs autres unités d'accréditation du Syndicat.

11.03 Salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

L'ancienneté des salariées à temps partiel ou non détentrices de poste se calcule en fonction des heures travaillées par rapport aux heures prévues pour une salariée à temps complet dans le même titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'ancienneté, une journée complète de travail équivaut à 1/225ième d'année d'ancienneté pour la salariée ayant droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'ancienneté si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'ancienneté si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'ancienneté si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'ancienneté si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'ancienneté si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

Aux fins d'application de la présente clause, un jour de congé annuel ou un congé férié ne constitue pas un jour de travail.

Toutefois, la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste ne peut accumuler plus d'ancienneté que la salariée à temps complet pour une même période.

11.04 Conservation et accumulation de l'ancienneté

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

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

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

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

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

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

6) congés prévus à l'article 20 (Droits parentaux) de la présente convention.

Il est entendu que les salariées à temps partiel ou non détentrices de poste bénéficient des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de leurs douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis leur dernière date d'entrée en service, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

11.05 Conservation de l'ancienneté

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

11.06 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

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

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

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

11.07 Perte d'ancienneté

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

ARTICLE 12

MUTATIONS

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

12.01 Sous réserve de l'article 15 (Sécurité d'emploi), tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours. En même temps, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

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

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

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

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

12.03 Dans le cas où l'affichage ne se fait pas immédiatement, l'Employeur fournit au Syndicat, sur demande, les raisons de cette situation.

12.04 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement durant la période d'affichage selon les modalités prévues à la section I de l'article 13 (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire). Une fois la période d'affichage terminée, le poste ne peut continuer d'être comblé temporairement pendant plus de quinze (15) jours, à moins qu'aucune candidate ne puisse remplir de façon adéquate les exigences normales de la fonction.

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

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

2) supplément, s'il y a lieu;

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

4) période d'affichage;

5) les exigences suivantes, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions:

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

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

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

8) territoire géographique où devra oeuvrer la salariée, s'il y a lieu;

9) port d'attache;

10) exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

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

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

12.07 Dès la fin de la période d'affichage, une copie de toutes les candidatures est transmise à la représentante locale, avec une copie conforme de l'avis d'affichage.

12.08 1) L'Employeur accorde le poste selon l'avis affiché prévu à la clause 12.05 et en tenant compte des facteurs d'habileté et de compétence clinique dont:

- expérience dans la catégorie d'emploi visée;
- expérience dans le titre d'emploi visé;
- expérience dans le centre d'activités visé;
- formation académique;
- aptitudes.

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

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

12.09 Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un centre d'activités en tenant compte des points de service et port d'attache, avant de

l'afficher, l'Employeur l'offre à une salariée à temps partiel du même titre d'emploi de ce centre d'activités, et ce par ordre d'ancienneté pourvu que celle-ci puisse satisfaire aux exigences prévues à la clause 12.08.

Cette disposition s'applique dans la mesure où elle n'a pas pour effet d'accroître le nombre de fins de semaines au sens de la clause 33.07 ou d'empêcher les salariées à temps complet et à temps partiel de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) au sens de cette clause et dans la mesure également où il n'en résulte pas une augmentation du temps supplémentaire y compris par l'application des dispositions de la clause 33.11.

Suite à l'application de cette procédure particulière, l'Employeur confirme par écrit à la salariée son statut et, s'il y a lieu, le nouveau nombre minimum d'heures du poste.

12.10 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de la clause 15.05. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des clauses 12.11, 12.12, 12.13 et 15.05.

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

12.12 Sous réserve des dispositions de la clause 12.13, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

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

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

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

12.16 La salariée à laquelle le poste est attribué en vertu de la clause 12.08 a droit à une période d'initiation à l'intérieur d'une période d'essai d'une durée maximale de trente (30) jours de travail. Au cours de cette période, la salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou elle le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste; dans le cas d'une salariée non détentrice de poste, elle peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste.

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

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

S'il y a réintégration à l'ancien poste, l'Employeur offre le poste à une autre salariée selon les modalités prévues aux clauses 12.08, 12.09 et 15.05.

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

12.17 Promotion, transfert

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

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

12.18 Tout poste vacant ou nouvellement créé, immédiatement supérieur à ceux qui sont visés par l'unité d'accréditation selon les structures administratives de l'établissement est affiché dans le délai déterminé par l'Employeur à l'endroit prévu à la clause 12.01 et transmis à la représentante locale.

12.19 Dans le but d'améliorer les communications entre l'Employeur et les salariées, et aux fins de permettre aux salariées de poser leur candidature, l'Employeur convient de prendre les moyens les plus appropriés pour informer les salariées de toute vacance ou création de poste de chef du service de diététique et à tout autre poste hiérarchiquement supérieur aux postes mentionnés à la clause 12.18.

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

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

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

12.22 Si le poste est attribué à une salariée, elle a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximale de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, la salariée peut réintégrer son ancien poste à la demande de son Employeur ou de son propre gré et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

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

SECTION III
REMPLACEMENT HORS DE L'UNITÉ

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

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

Durant la période où elle exerce temporairement les fonctions d'une personne qui n'est pas déjà couverte par un certificat d'accréditation, la salariée demeure régie par la convention collective. Cependant, la décision de l'Employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

SECTION IV
DIVERS

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

ARTICLE 13

ASSIGNATIONS

SECTION I
POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR TITULAIRE

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

a) maladie ou accident;

b) congé annuel;

c) congés parentaux;

d) période d'affichage;

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

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

g) libérations syndicales;

h) congés fériés et compensatoires;

i) absence d'une salariée qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation conformément à la section III de l'article 12 (Remplacement hors de l'unité).

13.02 Les postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du centre d'activités par les salariées de l'équipe de remplacement et les salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Dans le cas où il est prévu que la durée de l'absence de la titulaire peut excéder cinq (5) jours, l'Employeur qui décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue le poste temporairement dépourvu de sa titulaire, avant de le faire, s'engage à offrir par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du centre d'activités concerné une assignation temporaire à une salariée à temps partiel pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de sa titulaire, sous réserve qu'aucune salariée de l'équipe de remplacement ne puisse y être assignée ni qu'aucune salariée de la liste de disponibilité rencontrant les exigences normales de la tâche n'ait plus d'ancienneté. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités

concerné. La salariée à temps partiel bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

Les parties peuvent convenir de modalités d'application différentes de celles prévues à l'alinéa précédent.

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

SECTION II
ORDRE D'ASSIGNATION

13.03 Aux fins de combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, de rencontrer les surcroîts temporaires de travail, d'exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue entre les parties, l'Employeur procède à l'assignation du personnel dans l'ordre et de la façon suivante:

1- les salariées de l'équipe de remplacement prévue à l'article 13 section III;

2- les salariées de la liste de disponibilité prévue à l'article 13 section IV sous réserve de la clause 13.02.

SECTION III
ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

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

13.05 L'assignation des salariées de l'équipe de remplacement se fait par ordre d'ancienneté dans des postes similaires au sens de l'article 15 (Sécurité d'emploi) et en autant que la salariée réponde aux exigences normales de la tâche.

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

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

13.08 Les salariées de l'équipe de remplacement sont cédulées conformément à leur statut antérieur à la mise à pied en respectant les règles prévues à l'article 33 (Heures et semaine de travail).

L'Employeur et le SPDQ peuvent convenir de limiter sur une base hebdomadaire la durée d'une assignation à l'équivalent de l'indemnité de mise à pied pour les salariées à temps partiel inscrites sur l'équipe de remplacement.

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

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

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

3- Il ne peut assigner la salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) par année non consécutives.

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

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

SECTION IV
LISTE DE DISPONIBILITÉ

13.10 Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:

a) toute salariée mise à pied sauf celle visée à la clause 15.03. Cependant la salariée à temps partiel visée à la clause 15.03 peut s'y inscrire;

b) obligatoirement, toute salariée non détentrice de poste qui a terminé une période d'emploi temporaire;

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

d) toute salariée à temps complet ou à temps partiel qui s'inscrit selon les modalités prévues au quatrième (4e) alinéa de la clause 10.06;

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

13.11 Pour être inscrite sur la liste, la salariée doit par écrit avoir fait connaître à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les heures de la journée où elle assure sa disponibilité.

La salariée n'est pas tenue de respecter sa disponibilité lorsqu'elle obtient, dans un autre établissement, une assignation incompatible avec une telle disponibilité. Il appartient à la salariée de démontrer qu'elle n'est pas tenue en vertu du présent alinéa de respecter sa disponibilité.

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

13.12 En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les assignations selon l'ancienneté des salariées inscrites sur cette liste, en autant que celles-ci répondent aux exigences normales de la tâche et qu'il se soit écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail.

Pour le remplacement de congés annuels débutant au cours de la période du 1er mai au 15 octobre, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de leur titulaire à l'intérieur de cette période. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire, en vertu de la clause 20.30, si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié. Cependant, elle ne peut le quitter lors de la seconde modification prévue à cette clause.

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

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

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

13.16 Pour les assignations de trente (30) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés à

l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire), des particularités suivantes:

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

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

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

SECTION V
MODALITÉS DIVERSES

13.17 La salariée non détentrice de poste est assujettie aux dispositions de la présente convention, durant toute la période pour laquelle elle occupe une assignation, pour autant que les dispositions de cette convention ne sont pas modifiées par les dispositions qui suivent.

La salariée non détentrice de poste reçoit ses bénéfices marginaux selon les modalités prévues aux articles 21 (Régimes d'assurances) et 41 (Droits des salariées à temps partiel ou non détentrices de poste) de la convention collective.

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

Sous réserve de la clause 11.02, la salariée non détentrice de poste peut faire valoir son ancienneté lors d'affichage de poste et ce, même si elle n'est pas en période d'assignation.

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

Sous réserve de l'article 10 section III (Période de probation), la salariée non détentrice de poste peut se prévaloir de la procédure de griefs en tout temps.

SECTION VI
DÉPLACEMENT

13.18 Déplacement désigne une assignation d'une salariée demandée par l'Employeur. Il est convenu que l'Employeur ne peut déplacer temporairement une salariée que lorsque les besoins d'un centre d'activités l'exigent.

Lorsqu'il devient nécessaire, tel déplacement ne peut se faire plus d'une (1) fois par quart de travail. Lors d'un tel déplacement, la salariée transporte avec elle ses années de service et son expérience.

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

13.19 Compte tenu de l'article 2 (Buts de la convention) de la convention collective, les parties conviennent d'établir, par le biais du Comité de relations professionnelles ou de toute autre instance appropriée, les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

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

Avant d'avoir recours aux mécanismes de déplacement établis conformément aux dispositions de la présente clause, l'Employeur peut offrir aux salariées ainsi affectées, l'opportunité de prendre leur congé annuel ou un congé sans solde.

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

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

ARTICLE 14

SURPLUS DE PERSONNEL

SECTION I
MESURES SPÉCIALES

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

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

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

Les salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

14.02 Fermeture totale ou partielle d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ces centre(s) d'activités dans un (1) ou plusieurs établissement(s)

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

Lorsque l'Employeur ferme totalement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s), la procédure suivante s'applique:

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

être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

2) Fermeture totale d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'Employeur ferme totalement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s), la procédure suivante s'applique:

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

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

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a(ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les salariées dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans

l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

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

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre des dites salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces centres d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les salariées ayant choisi de rester dans l'établissement en commençant par la moins ancienne. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

4) Fermeture partielle d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

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

seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

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

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre des dites salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans les établissements qui assument partie de ce ou ces centres d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les salariées ayant choisi de rester dans l'établissement en commençant par la moins ancienne. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

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

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

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un (1) autre centre d'activités, l'Employeur donne un préavis d'au moins deux (2) semaines au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste

de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

2) Fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités, l'Employeur donne un préavis d'au moins deux (2) semaines au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

14.04 Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un (1) ou plusieurs autre(s) établissement(s)

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

Lorsqu'un (1) établissement cesse d'opérer et qu'un (1) autre établissement, existant ou nouvellement créé, prend charge de la même vocation ou partie de la même vocation auprès de la même population, la procédure suivante s'applique:

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23 à l'endroit des salariées transférées en vertu du sous-alinéa

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

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

2) Fermeture totale d'un (1) établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans plusieurs autres établissements

Lorsqu'un (1) établissement cesse d'opérer et que plusieurs autres établissements, existants ou nouvellement créés, prennent charge de la même vocation ou partie de la même vocation auprès de la même population, la procédure suivante s'applique:

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23 à l'endroit des salariées transférées en vertu du sous-alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

14.05 Fusion d'établissements

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

Les salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23 s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

14.06 Fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités sans création ou intégration dans un (1) ou plusieurs autre(s) centre(s) d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités, l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Syndicat et la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23 s'applique.

14.07 1) Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.06 et 14.08, un comité regroupant les parties patronale et syndicale impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces clauses.

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

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

14.08 Fusion de centres d'activités

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-alinéa 14.15 4).

14.09 Les transferts des salariées occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.08 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 salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, tel que défini aux sous-alinéas 2) et 3) de la clause 15.05 B, bénéficie de la prime de replacement prévue au sous-alinéa 8) de la clause 15.05 B et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

Abolition d'un (1) ou plusieurs poste(s)

14.10 Dans le cas de l'abolition d'un (1) ou plusieurs poste(s), l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Syndicat en indiquant le ou les poste(s) à être aboli(s).

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.23 s'applique.

14.11 Dans les cas prévus aux clauses 14.01, 14.02, 14.04 et 14.05 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 salariée.

Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des salariées.

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

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

14.13 L'établissement qui assume en tout ou en partie un (1) ou des nouveau(x) centre(s) d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidates de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les salariées d'un ou des centre(s) d'activités qui ferme(nt), en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

14.14 La salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue à l'article 14 (Surplus de personnel) transporte chez son nouvel Employeur tous les droits que lui confère la présente convention, sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 49 (Privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.

SECTION II
PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

1) dans un titre d'emploi et dans un statut visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et du quart de travail visé qui a le moins d'ancienneté est affectée. Celle-ci supplante la salariée la moins ancienne du quart de travail de son choix, du même titre d'emploi et du même statut dans son centre d'activités ou la salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail dans un autre centre d'activités et ainsi de suite. Dans les cas de supplantation dans un autre centre d'activités, la salariée qui supplante doit satisfaire aux exigences normales de la tâche;

2) la salariée qui n'a pu utiliser l'étape précédente peut supplanter la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté parmi tous les salariées des autres quarts de travail des autres centres d'activités, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche;

3) la salariée affectée par l'application de l'étape précédente ou celle qui n'a pu l'utiliser peut supplanter dans un autre titre d'emploi dans la même profession la 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 salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la présente clause pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne;

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

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

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

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

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

14.17 La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 14.15 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15. Dans ce cas, la salariée à temps partiel doit accepter de devenir salariée à temps complet. De la même façon, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel selon la

procédure prévue à la clause 14.15 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15. Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire régulier fixé proportionnellement à ses heures de travail.

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

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

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

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

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

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

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

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

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

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

15.02 La salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied 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 (SPSSS) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

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

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

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

La salariée visée par le premier (1er) alinéa de la présente clause et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement conformément à l'article 13 section IV (Liste de disponibilité).

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

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

1. Une indemnité de mise à pied.

2. La continuité des avantages suivants:

   a) régime uniforme d'assurance-vie;

   b) régime de base d'assurance-maladie;

c) régime d'assurance-salaire;

d) régime de retraite;

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

f) régime de congé annuel;

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

h) droits parentaux contenus à l'article 20.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la salariée ou à son salaire hors échelle, y incluant, le cas échéant, les suppléments et la prime de responsabilité au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

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

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

La salariée visée à la présente clause est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est salariée conformément à l'article 13 section III (Équipe de remplacement).

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

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

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

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

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

1. Salariée mise à pied.

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

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

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

15.05 Procédure de replacement

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

A) **Établissement**

1) La salariée bénéficiant de la clause 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste similaire et de même statut qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est salariée. Pour la salariée à temps partiel, sa candidature s'applique pour tout poste similaire dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

2) Si la salariée est la seule candidate satisfaisant aux critères prévus à la clause 12.08 1) ou parmi les candidates satisfaisant le mieux aux critères prévus à la clause 12.08 1), le poste lui est accordé. Un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

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

4) Les règles prévues aux sous-alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier (1er) affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 12 (Mutations).

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

6) La 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 salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence du nombre d'heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied.

B) **Localité**

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

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

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

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

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

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

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

8) Une prime de replacement équivalente à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied et les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la salariée

bénéficiant de la clause 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

9) Toutefois, le SPSSS peut obliger la salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement, à déménager s'il n'existe pas, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son ancien établissement, des emplois disponibles et comparables. Dans un tel cas, le déménagement se fera le plus près possible de l'ancien établissement de la salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficiera de la prime de replacement équivalente à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

10) La salariée à temps partiel est replacée dans un emploi disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de cet emploi soit égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

11) La salariée à temps complet qui est replacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit pas de ce fait de diminution de salaire incluant, s'il y a lieu, les suppléments et la prime de responsabilité par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

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

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

C) **Poste disponible**

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 12 (Mutations), il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions de l'article 12 (Mutations), à une candidate à temps partiel ou non détentrice de poste, possédant moins d'ancienneté qu'une salariée visée à la clause 15.03 inscrite au SPSSS.

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 12 (Mutations), il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions de l'article 12 (Mutations), à une candidate non détentrice de poste, possédant moins d'ancienneté qu'une salariée visée à la clause 15.03 inscrite au SPSSS.

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

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

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

D) **Poste comparable**

Aux fins d'application de la présente convention collective, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu des clauses précédentes est compris dans le même secteur d'activités que celui que la salariée a quitté ou est un emploi déjà visé à la clause 14.22.

15.06 La 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 replacée par le SPSSS ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Ce Service de placement est composé de: une (1) personne désignée par le MSSS et six (6) personnes désignées par les associations suivantes: ACJQ, ACLSCCHSLDQ, AEPC, AERDPQ, AHQ, FQCRPAT et FQCRPDI.

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

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

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

   - assiste aux réunions du SPSSS;

   - rencontre les parties intéressées ou leur représentant;

   - détient la liste des salariées à replacer;

   - détient la liste des postes disponibles;

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

- prend toutes les décisions relatives au replacement des salariées.

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

- à transmettre au SPSSS les renseignements nécessaires concernant les salariées à être replacées;

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

- à accepter toute candidate référée par le SPSSS.

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

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

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

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

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

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

15.16 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi

1. Un comité paritaire composé d'une part par les membres du Service de placement et d'autre part, par deux (2) représentantes désignées par le SPDQ est créé.

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

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

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

4. À chaque mois, le directeur général du SPSSS informe par écrit le comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des salariées mises à pied et bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 a été replacée de même que de l'identité des salariées qui ne sont pas encore replacées.

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

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

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

   L'absence d'un (1) ou de plusieurs membre(s) du comité paritaire dûment convoqué par écrit par le directeur général n'aura pas pour effet d'annuler la réunion dudit comité.

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

15.17 Règlement des litiges

À défaut d'unanimité au niveau du comité paritaire ou si le comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais prévus à l'alinéa 5 de la clause 15.16, la salariée non satisfaite de la décision rendue par le SPSSS peut en appeler devant un arbitre.

La salariée devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision prise à son sujet par le SPSSS dans les vingt (20) jours de l'avis par le directeur général lui indiquant les conclusions de l'étude de son cas au niveau du comité paritaire sur la sécurité d'emploi, en envoyant à cet effet un avis écrit au directeur général du SPSSS.

Sur réception de cet avis, le directeur général du SPSSS communique avec la partie syndicale afin de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, il est nommé par le ministre du Travail.

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

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

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

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

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

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

Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés selon les modalités prévues à la clause 51.27.

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

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

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

La salariée bénéficiant de la clause 15.03 et contestant une décision prise par le SPSSS impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 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 SPSSS.

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

15.21 La salariée qui tout en contestant une décision du SPSSS impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le SPSSS, n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par le règlement du Conseil du trésor

apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

15.22 Dispositions générales

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

15.23 Aux fins d'application de cet article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les établissements publics au sens de la Loi sur les services de Santé et les Services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de Santé et les Services sociaux et représentés par les groupes d'Employeurs suivants: ACJQ, ACLSCCHSLDQ, AEPC, AERDPQ, AHQ, FQCRPAT et FQCRPDI ainsi qu'à cette fin uniquement, les régies régionales de la Santé et des Services sociaux, le Conseil cri de la Santé et des Services sociaux de la Baie James, le Conseil Kativik de la Santé et des Services sociaux, l'Institut national de santé publique et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences Santé du Montréal métropolitain.

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

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

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

16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

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

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

16.05 Entreposage

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

16.06 Dépenses concomitantes de déplacement

Le SPSSS paie une allocation de déplacement de 750,00 $ à toute salariée mariée déplacée, ou de 200,00 $ si elle est célibataire, en compensation des dépenses

concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardiennage, etc...), à moins que ladite salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement. Toutefois, l'allocation de déplacement de 750,00 $, payable à la salariée mariée déplacée, est payable à la salariée célibataire tenant logement.

16.07 Compensation pour bail

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

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

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

Le SPSSS paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de la salariée visée à la clause 16.01, les dépenses suivantes:

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

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

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

16.10 Lorsque la maison de la salariée visée à la clause 16.01, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SPSSS ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SPSSS rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

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

16.11 Dans le cas où la salariée visée à la clause 16.01 choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause afin d'éviter à la salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le SPSSS lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le SPSSS lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SPSSS.

16.12 Frais de séjour et d'assignation

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

16.13 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du SPSSS, ou la famille de la salariée mariée ne serait pas relocalisée immédiatement, le SPSSS assume les frais de transport de la salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

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

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 Type et nombre de congés spéciaux

L'Employeur accorde à la salariée:

1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant ;

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

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

Lors des décès mentionnés aux sous-alinéas précédents, la salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un (241) kilomètres et plus du lieu de résidence de la salariée.

Aux fins d'application de la présente clause, la définition de conjoint est celle prévue à la clause 1.04.

17.02 Début de l'absence

Les congés prévus à l'alinéa 17.01-1 se prennent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 17.01-2 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles, inclusivement.

Le congé prévu à l'alinéa 17.01-3 se prend le jour des funérailles.

Malgré ce qui précède, la salariée peut utiliser un (1) des jours de congé prévus aux alinéas 17.01-1, 17.01-2 et 17.01-3 pour assister à l'inhumation ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

17.03 Salaire

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

17.04 Attestation des événements

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

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

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

17.07 Congé pour mariage

Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'Employeur accorde à la salariée, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une avec solde. La prise de la semaine sans solde est à la discrétion de la salariée pourvu que celle-ci ait indiqué son intention lors de sa demande.

La salariée à temps partiel a droit à la semaine de congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette 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 salariées non détentrices de poste ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

ARTICLE 18

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

18.01 Définition

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

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

18.02 Durée du régime

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

18.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, telle que prévue à l'alinéa a) de la clause 18.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

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

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

Sauf les dispositions du présent article et sous réserve de l'article 6 (Retenues syndicales) de la présente convention, la salariée, 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. La salariée a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement.

Durant son congé, la salariée 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) de la

clause 18.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application de la clause 18.06 pour des avantages sociaux.

18.04 Conditions d'obtention

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

a) être détentrice d'un poste;

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

c) faire une demande écrite en précisant:

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

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

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

18.05 Retour

À l'expiration de son congé, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux clauses 14.15 à 14.23.

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

18.06 Modalités d'application

a) **Salaire**

Pendant chacune des années visées par le régime, la salariée 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 %**
3 mois	87,5	91,67	N/A	N/A
6 mois	75	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 salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la salariée n'a pas droit à ces primes.

b) **Régime de retraite**

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

Pendant la durée du régime, la cotisation de la salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon l'alinéa a) de la clause 18.06.

c) **Ancienneté**

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

d) **Congé annuel**

Durant le congé, la salariée est réputée accumuler du service aux fins du congé annuel.

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

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

e) **Congés de maladie**

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

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

f) **Assurance-salaire**

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

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

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

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

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

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

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

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

3- Si l'invalidité survient après le congé, la salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la

clause 21.19. Si la salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

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

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

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

5- Nonobstant les deuxième (2e) et troisième (3e) sous-alinéas du présent alinéa, la salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. La 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 d'application de l'alinéa q).

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

g) **Congé ou absence sans solde**

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde de plus d'un (1) an, à l'exception de celui prévu à la clause 20.30, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) s'appliquent.

h) **Congés avec solde**

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

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

i) **Congés mobiles en psychiatrie**

Durant le congé, la salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles en psychiatrie.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles en psychiatrie sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

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

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

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

k) **Retrait préventif**

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

l) **Perfectionnement**

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

m) **Mise à pied**

Dans le cas où la salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa n) s'appliquent.

Toutefois, la salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le SPSSS dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette salariée.

Toutefois, la salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'Employeur où elle a été replacée par le SPSSS. La salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel Employeur accepte les modalités prévues au contrat ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel Employeur sur une autre date de prise de congé.

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

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

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

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

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

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

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

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

si la salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne sont pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de

retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;

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

p) **Renvoi**

Advenant le renvoi de la salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa n) s'appliquent.

q) **Salariée à temps partiel**

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

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

Les bénéfices marginaux prévus aux clauses 21.34, 41.02 et 41.03 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06.

r) **Changement de statut**

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

I- Elle peut mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n).

II- Elle peut continuer sa participation au régime et est traitée alors comme une salariée à temps partiel.

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

s) **Régimes d'assurance collective**

Durant le congé, la salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, 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) de la clause 18.06. Cependant, la salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

t) **Droit de postuler**

La salariée a droit de poser sa candidature à un poste à la condition qu'il reste moins de trente (30) jours avant la fin de son congé et qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 18A

RÉGIME D'ÉTALEMENT DU REVENU

18A.01 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, qu'une salariée puisse se prévaloir d'un régime d'étalement du revenu d'une durée de deux (2) ou trois (3) ans comportant un congé d'une durée de trois (3) mois qui ne peut être pris qu'au cours des trois (3) derniers mois du régime.

18A.02 Sous réserve de la clause 18A.01, les dispositions de l'article 18 (Régime de congé à traitement différé) sont applicables à la salariée qui se prévaut du présent article.

ARTICLE 19

CONGÉS SANS SOLDE

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

19.01 Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée à temps complet ou à temps partiel qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

SECTION II
CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

19.02 Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études dans une discipline spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

19.03 La salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à la clause 13.11 sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait à l'alinéa 2 de la clause 19.09, la salariée qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

19.04 Congé pour reprise d'examen

Une salariée qui a échoué un (1) ou plusieurs examen(s) relatif(s) à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s).

SECTION III
CONGÉ SANS SOLDE POUR FONCTION CIVIQUE

19.05 Congé pré-électoral

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

Pendant cette période, la salariée conserve tous ses droits et privilèges.

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

19.06 Congé post-électoral

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

SECTION IV
CONGÉ SANS SOLDE POUR MOTIFS PERSONNELS

19.07 Après un (1) an de service dans l'établissement, au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximale de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) ou quatre (4) périodes, chacune de celles-ci étant d'au moins une (1) semaine. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée et l'Employeur.

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

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir, par arrangement local, que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être de trois (3) ans.

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

Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la salariée, il devra en aviser celle-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la salariée devra se prévaloir des dispositions de l'alinéa 9) de la clause 19.09.

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

SECTION V
CONGÉ À TEMPS PARTIEL

19.08 Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la salariée à temps complet comptant au moins une (1) année de service. Toutefois, ce congé est accordé à la salariée à temps complet ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la salariée. Lors de sa demande, la salariée précise la durée de son congé.

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

Cependant, l'Employeur peut accorder un tel congé sans que la condition relative à l'échange de postes entre salariées ne soit rencontrée.

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

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

Sur préavis de trente (30) jours, la salariée à temps complet bénéficiant de ce congé à temps partiel peut mettre fin à son congé. L'échange de poste, le cas échéant, cesse.

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

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

SECTION VI
MODALITÉS RELATIVES AUX CONGÉS SANS SOLDE

Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au premier alinéa de la clause 19.07 et aux clauses 19.05 et 19.08.

19.09 1) Retour

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

2) Ancienneté

La salariée conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf pour le congé sans solde pour études où la salariée conserve et accumule son ancienneté.

3) Expérience

La salariée conserve uniquement l'expérience acquise au moment du début de son congé, sauf dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un CEGEP ou une université; au cas de retour chez l'Employeur, le temps passé à la commission scolaire, au CEGEP ou à l'université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire.

4) Congé annuel

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

5) Congés de maladie

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

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

6) Régime de retraite

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

7) Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. Cependant, dans le cas du congé de plus de quatre (4) semaines prévu à la clause 19.07, la salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

8) Exclusion

Sauf les dispositions de la présente clause, la 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. La salariée a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement.

9) Modalités de retour

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

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

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.15 à 14.23 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

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

10) Droit de postuler

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

ARTICLE 20

DROITS PARENTAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

20.03 L'Employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.

20.03A Le salaire hebdomadaire de base [(1)], le salaire hebdomadaire de base [(1)] différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

SECTION II
CONGÉ DE MATERNITÉ

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

---

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

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

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités qui y sont rattachés.

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

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

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

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

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

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

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

Cas admissibles à l'assurance-emploi

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

---

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

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

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

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

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

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

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.

---

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

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

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

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

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

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

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

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

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

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

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

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

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

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

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

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des Employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des régies régionales de la Santé et des Services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de ses 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 requise en vertu des clauses 20.10 et 20.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre Employeur mentionné au présent alinéa.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Durant ces prolongations, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire. Durant ces prolongations, la salariée conserve si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés de maladie prévue à l'article 21 (Régimes d'assurances).

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

---

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

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

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

La salariée qui ne se conforme pas 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.

20.20 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou le cas échéant, un poste obtenu durant le congé conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

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

Assignation et congé spécial

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

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

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

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

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

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

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait selon les modalités prévues à la clause 31.05.

Toutefois dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

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

Autres congés spéciaux

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

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

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

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

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

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

SECTION IV
AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

20.24 Le salarié a droit à un (1) congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

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

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

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

20.27 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 20.25, la salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines.

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

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

La salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un (1) 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 le congé, la salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus au présent article.

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

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption pour lequel la salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 20.27, il n'en résulte pas une adoption, la salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément à la clause 20.28 et elle rembourse cette indemnité selon les modalités prévues à la clause 31.05.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

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

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

La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre

de jours de travail par semaine, la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2).

Une fois au cours de son congé, la salariée peut remplacer son congé sans solde par un congé partiel sans solde, ou son congé partiel sans solde par un congé sans solde ou par un congé partiel sans solde différent et ce, pour le solde du congé, après avoir avisé par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et sous réserve des autres modalités prévues à la clause 20.35.

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

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la salariée conserve, si elle y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés de maladie prévue à l'article 21 (Régimes d'assurances).

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

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

b) La salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) de la clause 20.30 peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à la salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

20.31 Au cours du congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle peut continuer de participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la salariée accumule son ancienneté sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la salariée à temps partiel.

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

La salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

Aux fins de la présente clause, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux congés annuels reportés.

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

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

20.34 Congés pour responsabilités parentales

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

Au cours du congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle peut continuer de participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Les dispositions prévues au 3e sous-alinéa de l'alinéa a) de la clause 20.30, aux 3e, 4e et 5e alinéas de la clause 20.35 et à la clause 20.37 s'appliquent.

b) La salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur ou l'enfant mineur de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou

d'éducation. Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journées si l'Employeur y consent. Les journées ou demi-journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la salariée et, à défaut ces absences sont sans solde.

Dans un tel cas, la salariée doit prévenir l'Employeur et fournir une preuve justifiant une telle absence.

Dispositions diverses

20.35 Les congés visés à la clause 20.25, au premier alinéa de la clause 20.28 et à la clause 20.30 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

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

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

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

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

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 20.35.

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.

20.37 La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde 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 salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde ou son congé partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21)

jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, le préavis est d'au moins trente (30) jours.

20.38 La salariée qui prend le congé de paternité ou le congé pour adoption prévu par les clauses 20.24, 20.25 et 20.26 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 20.16 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 20.20 de la section II.

20.39 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas des clauses 20.04, 20.10 et 20.12.

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

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations d'assurance-emploi, 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 salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 20.25 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

20.41 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

20.42 S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée en période de probation s'est prévalue d'un congé de maternité ou d'un congé sans solde ou partiel sans solde en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans solde ou partiel sans solde.

ARTICLE 21

RÉGIMES D'ASSURANCES

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

Toute salariée non détentrice de poste engagée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou plus: après trois (3) mois de service continu.

L'Employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour ces salariées.

b) Les salariées à temps partiel ou non détentrices de poste qui travaillent moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet: après trois (3) mois de service continu et l'Employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour une salariée à temps complet, la salariée payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle salariée à temps partiel travaillant moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détentrice de poste est exclue des régimes d'assurances prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par le sous-alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

Au 1er janvier de chaque année, une salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par le sous-alinéa a) ou b) pour les douze (12) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente.

La période de trente (30) jours ou de trois (3) mois, prévue ci-haut, ne s'applique pas dans les cas suivants:

1) lorsqu'après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la salariée revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier suivant son départ;

2) lorsque la salariée change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté son Employeur

précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime d'assurance-salaire existe chez ce nouvel Employeur.

Dans ces cas, aux fins d'application de la clause 21.19, les dernières semaines d'emploi avant le départ servent de référence pour compléter la période de douze (12) semaines de calendrier.

Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2ième alinéa de la présente clause, la nouvelle salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet doit faire une demande pour être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette demande doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.

La salariée, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, cesse d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article le 31 décembre qui suit à moins de faire une demande écrite dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet lui indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence. Cette demande prend effet au 1er janvier suivant.

La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas demander d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article, peut modifier son choix et faire la demande au plus tard le 30 novembre. Cette demande prend effet au 1er janvier suivant.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, la participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

21.02 Aux fins des présentes, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge d'une salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après:

i) conjoint ou conjointe: s'entend au sens de l'article 1 de la convention.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1;

ii) enfant à charge : s'entend au sens de l'article 1 de la convention;

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments et survenue avant qu'elle n'ait

atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu et domiciliée chez une salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

21.03 Définition d'invalidité

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

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

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

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

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

21.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention, sauf pour les salariées invalides à cette date qui demeurent assujettis au régime d'assurance-salaire décrit dans la dernière convention collective.

Le régime de base d'assurance accident-maladie et les régimes complémentaires d'assurance établis conformément aux dispositions de la dernière convention collective et existant à la date de signature de la présente convention collective sont prolongés jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par de nouveaux régimes établis conformément aux dispositions de la clause 21.10 de la présente convention collective.

SECTION II
COMITÉ DES ASSURANCES

21.08 Le comité paritaire prévu à la convention collective 1996-98 est en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un comité syndical d'assurance. Le Syndicat professionnel des diététistes du Québec (SPDQ) transmet au comité paritaire un avis l'informant de la composition et de la date d'entrée en fonction du comité syndical. Le comité paritaire transfère au comité syndical d'assurance ses actifs et passifs et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu au présent paragraphe ou au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

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

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

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

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

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

a) l'information aux salariées;

b) l'inscription et le retrait des salariées;

c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;

d) la communication à l'assureur des demandes de cessation d'adhésion;

e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des cotisations déduites ou, le cas échéant, reçues des salariées;

f) la remise aux salariées des formulaires de demande d'adhésion, de prestations, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur;

g) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

h) la transmission à l'assureur du nom des salariées qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.

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

21.10 Un maximum de quatre (4) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes peut être institué dans le contrat d'assurance. Toutefois, le nombre de régimes chez un même employeur est limité à trois (3) régimes, sauf si les salariées d'un employeur optent majoritairement pour la mise en vigueur de quatre (4) régimes et en ce cas les quatre (4) régimes s'appliquent sans possibilité de combinaison.

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

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

SECTION III
RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

21.11 La salariée visée au sous-alinéa a) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 $.

La salariée visée au sous-alinéa b) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 $.

L'Employeur défraie la totalité des primes prévues à la présente clause.

21.12 Les salariées qui, à la date de la signature de la convention de 1972, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'Employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées depuis cette date pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime uniforme peuvent le demeurer pourvu que:

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

b) qu'elles défraient, sur base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000,00 $ d'assurance du coût de cette assurance.

SECTION IV
RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

21.13 Assurance-maladie

1) Teneur du régime de base

Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé.

2) Option possible à l'intérieur du régime de base

Compte tenu des contributions Employeur-salariée encore disponibles, la teneur du régime de base pourra être agencée, toujours selon les modalités du contrat, de façon à inclure la totalité ou partie des prestations suivantes:

- transport en ambulance;

- frais hospitaliers et médicaux non remboursables alors que la salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada;

- achat d'un membre artificiel à la suite d'un accident survenu au cours de la période assurée;

- autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie;

- frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

21.14 La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à toute salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'une participante assurée pour elle-même et de ses personnes à charge: 5,00 $ par mois;

b) dans le cas d'une participante assurée seule: 2,00 $ par mois;

c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée.

21.15 Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine de l'invalidité d'une salariée.

21.16 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

Dans le cas où la salariée bénéficie d'une absence sans solde de quatre (4) semaines ou moins, elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Une salariée peut, moyennant un préavis écrit à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ.

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

Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, la participation de la salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire durant une suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

21.18 Une salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance-maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

SECTION V
ASSURANCE-SALAIRE

21.19 Subordonnément aux dispositions des présentes, une salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire régulier qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (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 congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

b) À compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire.

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable majorée des suppléments s'il y a lieu que la salariée recevrait si elle était au travail incluant le cas échéant, les primes de disparités régionales; cependant, une salariée ne peut bénéficier que d'un (1) seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les salariées à temps partiel ou non détentrices de poste, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé annuel ou de congé de maternité n'a été autorisée.

c) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens de la clause 21.03, une salariée à temps complet ou à temps partiel qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées au titre d'emploi qu'elle exerçait avant le début de son invalidité, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Cette réadaptation est possible après entente avec l'Employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la salariée d'accomplir toutes les fonctions reliées à son poste. Durant toute période de réadaptation, la salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'Employeur et la salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Lorsqu'elle est en réadaptation, la salariée a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité. La salariée peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

À la fin d'une période de réadaptation, la salariée peut reprendre son poste si elle n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, la salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

21.20 La salariée continue de participer à son régime tel que prévu à l'article 22 (Régime de retraite) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) de la clause 21.19 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perte de

droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 21.19 ou à l'expiration du délai prévu au quatrième (4e) alinéa de la clause 21.34 selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions de son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF). Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire le statut de salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Les dispositions relatives à l'exonération des cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) pour une (1) année additionnelle tel que défini à l'alinéa précédent s'appliquent à la salariée dont l'invalidité a débuté le ou après le 1er janvier 1998. Pour la salariée dont l'invalidité a débuté avant cette date, les dispositions de la convention collective précédente s'appliquent.

21.21 Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, de la Loi sur le Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement:

A) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur le Régime des rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

B) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 21.19, si la salariée a des congés de maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la salariée la différence entre son salaire net [(1)] et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 21.19, la salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net [(1)] et les prestations payables par la SAAQ.

C) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

[(1)] Salaire net: Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance-emploi.

i) La salariée reçoit de l'Employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net [(1)] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité.

ii) Dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104ième) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 21.19 s'applique si la salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 21.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

iii) Les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'Employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

La banque de congés de maladie de la salariée n'est pas affectée par une telle absence et la salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.10 de la présente convention. Dans ce cas, la salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues à la clause 21.19 et à la présente clause, une salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

21.22 Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

21.23 Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

21.24 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'Employeur, mais subordonnément à la présentation par la salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

21.25 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

21.26 De façon à permettre cette vérification, la salariée 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 à la clause 21.24. L'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

21.27 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que la salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la salariée, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

21.28 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la salariée n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

21.29 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

21.30 Les jours de maladie au crédit d'une salariée au 1er avril 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus à la clause 21.31;

b) aux fins d'un congé pré-retraite.

La salariée qui désire prendre un congé pré-retraite doit aviser par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours avant le début de ce congé. Cet avis doit indiquer la date effective de la prise de la retraite, laquelle est irrévocable.

La date du début du congé pré-retraite est celle qui fait en sorte que la période du congé pré-retraite comprise entre la date effective de la prise de la retraite et la date du début du congé pré-retraite correspond au nombre de jours de congés de maladie au crédit de la salariée.

Au départ de la salariée en congé pré-retraite, l'Employeur lui verse le nombre de jours de congés annuels accumulés à cette date ainsi que les congés de maladie accumulés en vertu de la clause 21.31.

À compter de la date du début du congé pré-retraite, la salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance-vie et maladie, au régime de retraite et aux dispositions de l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire) qui lui sont applicables ainsi que le droit de grief sur les avantages précités;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la loi).

Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur;

d) combler la différence entre le salaire net de la salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 21.19. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au Régime d'assurance-emploi et au Régime de retraite;

e) au départ de la salariée, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (1/2) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

f) à la fin de chaque année, l'Employeur informe par écrit chaque salariée de l'état du solde de congés de maladie accumulés avant la mise en vigueur du régime d'assurance-salaire.

21.31 Toute salariée à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congés de maladie que la salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en

cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'Employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la salariée doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue à la clause 36.01.

21.32 La salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle a droit selon la clause 21.31, reçoit au plus tard le quinze (15) décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au trente (30) novembre de chaque année.

21.33 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ne sont pas interrompues.

21.33A Disposition transitoire

Les périodes d'invalidité en cours à la date d'application de la convention collective-type, telle que déterminée en vertu de la loi ayant pour but de permettre la prolongation jusqu'au 30 juin 2003 des conventions collectives des secteurs public et parapublic, ne sont pas interrompues et demeurent régies par les dispositions du régime d'assurance-salaire prévues dans la convention collective d'origine.

21.34 La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 21.31 reçoit à chaque paie, quatre pour cent (4 %) de son salaire régulier [(1)]. Toutefois, la nouvelle salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détentrice de poste reçoit à chaque paie six pour cent (6 %) de son salaire régulier [(1)] jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu.

La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 21.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance reçoit à chaque paie six pour cent (6 %) de son salaire régulier [(1)].

---

(1) Aux fins du calcul, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste visée aux sous-alinéas a) ou b) de la clause 21.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 21.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurances.

SECTION VI
MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

21.35 À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, la salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas d'une salariée non détentrice de poste, si elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

21.36 La salariée visée conserve ce droit de retour durant une période de trois (3) ans à compter du début de sa lésion professionnelle.

Si, au terme de cette période, la salariée n'a pas réintégré son poste ou si, durant cette période, elle est devenue incapable de l'occuper de façon définitive, tel poste devient vacant.

21.37 Durant la période prévue à la clause 21.36, à moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, l'Employeur peut assigner temporairement la salariée, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et ce, prioritairement aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement. Cette assignation ne peut être faite si elle comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la salariée visée compte tenu de sa lésion; si telle assignation est faite, elle doit l'être selon les modalités convenues entre le médecin traitant de la salariée et celui de l'Employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 21.36.

21.38 Durant la période prévue à la clause 21.36, la salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches. L'Employeur transmet au Syndicat le nom de la salariée inscrite sur l'équipe spéciale.

21.39 À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, une salariée inscrite sur l'équipe spéciale est réputée avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé, si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Sous réserve des dispositions de la clause 15.05 relative au replacement des salariées, le poste est accordé à la salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

21.40 La salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément à la clause 21.39 est réputée avoir démissionné.

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE

SECTION I
RÉGIMES DE RETRAITE

22.01 Les salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP) selon le cas.

SECTION II
PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

22.02 Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une salariée à temps complet ou à temps partiel travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

22.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Une salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

22.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux dispositions qui suivent:

1) **Période couverte par la présente section et prise de la retraite**

a) Les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à une salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période est ci-après appelée "l'entente";

c) à la fin de l'entente, la salariée prend sa retraite;

d) toutefois, l'entente peut être prolongée au maximum d'une (1) année, jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex.: grève, lock-out, corrections du service antérieur), la salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;

si, après cette prolongation, la salariée n'est pas encore admissible à la retraite, l'entente prend fin sans perte des avantages octroyés en vertu de cette entente et la salariée n'est plus couverte par les dispositions de la présente section; dans ce cas, la salariée demeure à l'emploi et fournit une prestation de travail correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente et ce, jusqu'à son admissibilité à la retraite ou avant cette date, à son choix.

2) **Durée de l'entente et prestation de travail**

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la salariée et l'Employeur et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail;

d) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une salariée à temps complet.

3) **Droits et avantages**

a) Pendant la durée de l'entente, la salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

c) une salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée sur la base du pourcentage de la prestation de travail au moment où débute l'invalidité et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite;

f) conformément à la clause 21.30, les jours de congés maladie au crédit d'une salariée 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.

4) **Cessation de l'entente**

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de la salariée avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. L'entente prend également fin lors d'une mutation à moins que la salariée et l'Employeur en conviennent autrement ainsi que lors d'une invalidité de la salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire. Dans ces cas, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier. Il en est de même en cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'Employeur.

5) **Supplantation ou mise à pied**

Dans l'éventualité où son poste est aboli, la salariée est réputée, aux fins de l'application de la procédure de supplantation, fournir une prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente.

Dans le cas où la salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer comme s'il n'y avait pas eu de mise à pied.

22.05 Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, la salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la salariée à temps partiel.

ARTICLE 23

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

23.01 Sauf en cas de faute lourde de la part de la salariée, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, l'Employeur transmet à la représentante locale une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relative à la responsabilité civile des salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

23.02 Si l'Employeur n'est pas couvert par une police d'assurance-responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée et s'engage à n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

23.03 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient sont indiqués sur ce document.

23.04 Modification d'un document

Nonobstant la clause 23.03, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 24

PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.), l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

La salariée doit faire sa réclamation au plus tard dans les sept (7) jours de l'événement.

ARTICLE 25

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

25.01 Définition de l'expérience pertinente

La salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue, établie conformément aux alinéas suivants:

1) pour l'expérience acquise dans le secteur de la Santé et des Services sociaux, en tenant compte de la durée du travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable;

2) pour l'expérience acquise à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans le même emploi ou dans un emploi comparable;

3) aux fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propre à la salariée concernée;

4) tout litige quant à la valeur de l'expérience acquise hors du Québec ou du Canada, ou quant à son caractère comparable, est soumis à la procédure prévue à l'article 50 (Règlement des griefs);

5) l'expérience reconnue à une salariée avant l'entrée en vigueur de la présente convention ne peut être modifiée par aucune des dispositions de la présente clause.

25.02 Calcul de l'expérience pour la salariée absente du travail depuis cinq (5) ans et plus

Toute salariée qui a quitté le service hospitalier, ou un autre travail requérant les qualifications et la formation professionnelle de la salariée, depuis plus de cinq (5) ans et qui a terminé sa période de probation, est classée selon le nombre d'années d'expérience pertinente acquise, mais en aucun cas, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

25.03 Tout litige relatif à l'application de la clause 25.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 50 (Règlement des griefs).

25.04 Une (1) année d'expérience pertinente, telle que définie à la clause 25.01, équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

25.05 Une salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Expérience des salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

25.06 L'expérience des salariées à temps partiel ou non détentrices de poste se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une (1) journée complète de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si la salariée 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 et à 1/220ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

25.07 Preuve de l'expérience acquise

La salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou non détentrice de poste. Elle doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'Employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauchage à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

25.08 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible à la salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des employeur(s), aux dates de travail et au genre de travail.

25.09 Attestation d'expérience

Sans préjudice aux droits des autres employeurs, en vertu du présent article, l'Employeur remet à chaque salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

25.10 Disposition particulière

Nonobstant les clauses précédentes, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

25.11 Accumulation de l'expérience

Aux fins d'application du présent article, la salariée qui obtient un congé pour études relatives à la discipline dans laquelle elle oeuvre, continue d'accumuler son expérience à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la Santé et des Services sociaux au moment de son départ pour études.

ARTICLE 26

FORMATION POSTSCOLAIRE

26.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

26.02 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.

26.03 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

26.04 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

26.05 "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

26.06 À sa date d'avancement d'échelon la salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon(s) conformément au présent article.

Cependant, en application du deuxième (2e) alinéa de la clause 26.02, la salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la salariée.

ARTICLE 27

CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

SECTION I
DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

27.01 Procédure d'intégration

La salariée à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et celle embauchée après cette date, est classifiée selon ses fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant à l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire) conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui y apparaissent.

La salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui était classifiée dans l'un des titres d'emploi apparaissant à l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire), est réputée posséder les qualifications requises pour ce titre d'emploi.

27.02 Intégration dans les échelles de salaire des salariées embauchées avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La salariée à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et la salariée embauchée entre le 1er juillet 1998 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

27.03 Intégration dans les échelles de salaire des salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelles et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues à l'article 26 (Formation postscolaire), le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues à l'article 26 (Formation postscolaire).

27.04 Application des échelles de salaire

Au 1er janvier de chaque année, la 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.

Toutefois, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

Toute fraction additionnelle d'année au crédit d'une salariée au moment de l'intégration est comptée dans la détermination de la date de son avancement à l'échelon supérieur.

SECTION II
CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

27.05 Qualifications minimales

Les échelles de salaire sont celles prévues à l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire). Pour bénéficier desdites échelles, une nouvelle salariée embauchée dans un établissement du secteur de la Santé et des Services sociaux doit posséder les qualifications minimales prévues à l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire). Cependant les échelles de salaire prévues s'appliquent pour toute personne qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, était effectivement classée dans l'un ou l'autre des titres d'emploi. Les échelles de salaire prévues à l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire) ne peuvent être applicables à des salariées dont la formation académique se situe au niveau collégial.

27.06 Nomination

La nomination de la salariée possédant une (1) ou plusieurs année(s) d'expérience peut être faite à l'un des échelons de son échelle de salaire, conformément aux règles d'avancement, pourvu que cette expérience soit jugée pertinente aux activités professionnelles de la salariée. De même, une (1) ou des année(s) d'études complémentaires au diplôme universitaire terminal permet(tent) la nomination de la salariée à un échelon supérieur et ce, conformément aux dispositions de l'article 26 (Formation postscolaire).

La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.

27.07 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

27.08 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la salariée, à sa date d'avancement

d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.

27.09 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la salariée.

27.10 Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander une attestation écrite des jours travaillés à chacun de ses employeurs une (1) fois par année civile, ou deux (2) fois par année civile pour celles qui progressent aux six (6) mois dans les échelons de 1 à 8.

Toutefois, en aucun cas, l'application de la présente clause ne peut permettre à une salariée à temps partiel ou non détentrice de poste de bénéficier de plus de six (6) mois d'expérience professionnelle par période de six (6) mois de calendrier dans les échelons 1 à 8 et plus d'une (1) année d'expérience professionnelle par période de douze (12) mois de calendrier si elle se situe dans les échelons 9 à 17.

27.11 Aux fins d'application de la présente section, la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, de 224 jours de travail si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, de 223 jours de travail si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, de 222 jours de travail si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, de 221 jours de travail si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et de 220 jours de travail si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

27.12 Disposition spéciale

La technicienne en diététique qui devient diététiste professionnelle ou diplômée universitaire en diététique est classée dans l'échelle des diététistes ou diplômées universitaires en diététique à l'échelon salarial immédiatement supérieur au salaire qu'elle détenait dans son titre d'emploi.

ARTICLE 28

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

28.01 Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

L'Employeur paie à la salariée le salaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

1120 Agent ou agente de planification et de programmation socio-sanitaire (Santé Publique)

Personne qui identifie et analyse les besoins de la population et effectue la planification, la conception et l'évaluation des différents programmes relatifs au maintien et à l'amélioration de la santé publique. Elle s'assure de l'implantation des différents programmes et participe aux différentes activités d'enseignement et de formation.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal dans une discipline appropriée.

Échelle salariale: Groupe 102 .....35 heures

Échelon	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
01	30 954	31 418	32 203	33 008	33 833
02	32 131	32 613	33 428	34 264	35 121
03	33 355	33 855	34 701	35 569	36 458
04	34 626	35 145	36 024	36 925	37 848
05	35 945	36 484	37 396	38 331	39 289
06	37 328	37 888	38 835	39 806	40 801
07	38 793	39 375	40 359	41 368	42 402
08	41 399	42 020	43 071	44 148	45 252
09	43 036	43 682	44 774	45 893	47 040
10	44 737	45 408	46 543	47 707	48 900
11	46 523	47 221	48 402	49 612	50 852
12	48 384	49 110	50 338	51 596	52 886
13	50 358	51 113	52 391	53 701	55 044
14	52 385	53 171	54 500	55 863	57 260
15	54 535	55 353	56 737	58 155	59 609
16	55 876	56 714	58 132	59 585	61 075
17	57 251	58 110	59 563	61 052	62 578
18	58 683	59 563	61 052	62 578	64 142

1223 Diététiste professionnel - nutritionniste (titre réservé) [1]
Diététiste professionnelle - nutritionniste (titre réservé)
Diplômé universitaire en diététique
Diplômée universitaire en diététique

Personne qui conçoit, évalue et assure le traitement diététique et/ou l'alimentation rationnelle des bénéficiaires et/ou du personnel de l'établissement et ce, dans l'un et/ou l'autre des secteurs suivants: diétothérapie (nutrition clinique), consultation externe, production, distribution, opération, programme et recherche, santé communautaire.

Participe à l'enseignement nécessaire à la formation des personnes en stage à l'établissement à titre de stagiaire en diététique et/ou à d'autres titres.

Doit détenir un baccalauréat en sciences (option diététique, nutrition ou autre appellation) d'une université reconnue.

Échelle salariale: Groupe 108 .....35 heures

Échelon	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
01	30 434	30 891	31 663	32 455	33 266
02	31 449	31 921	32 719	33 537	34 375
03	32 540	33 028	33 854	34 700	35 568
04	33 669	34 174	35 028	35 904	36 802
05	34 841	35 364	36 248	37 154	38 083
06	36 050	36 591	37 506	38 444	39 405
07	37 299	37 858	38 804	39 774	40 768
08	39 279	39 868	40 865	41 887	42 934
09	40 683	41 293	42 325	43 383	44 468
10	42 157	42 789	43 859	44 955	46 079
11	43 666	44 321	45 429	46 565	47 729
12	45 263	45 942	47 091	48 268	49 475
13	46 928	47 632	48 823	50 044	51 295
14	48 651	49 381	50 616	51 881	53 178
15	50 440	51 197	52 477	53 789	55 134
16	51 683	52 458	53 769	55 113	56 491
17	52 952	53 746	55 090	56 467	57 879
18	56 036	56 877	58 299	59 756	61 250

[1] La diététiste professionnelle est membre en règle de l'Ordre professionnel des diététistes du Québec et la diplômée universitaire en diététique ne l'est pas.

RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE

28.02 Majoration des taux et échelles de salaire

A) **Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999**

Chaque taux et chaque échelle de salaire annuel en vigueur le 31 décembre 1998 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999 sont ceux apparaissant à la convention collective.

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

Chaque taux et chaque échelle de salaire annuel en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000 sont ceux apparaissant à la convention collective.

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

Chaque taux et chaque échelle de salaire annuel en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001 sont ceux apparaissant à la convention collective.

D) **Période débutant le 1er janvier 2002**

Chaque taux et chaque échelle de salaire annuel en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période débutant le 1er janvier 2002 sont ceux apparaissant à la convention collective.

E) **Période débutant le 1er avril 2003**

Chaque taux et chaque échelle de salaire annuel 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 salariée autre que celle visée à l'alinéa 2 reçoit, à chaque période de paie, un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire en vigueur le 31 mars 2003 et

---

(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 salariée.

du montant des primes[1] et bénéfices en vigueur à cette même date et ce, pour les heures rémunérées[2] et les types de primes[1] et bénéfices applicables à la salariée du 1er avril 2003 au 30 juin 2003.

2- Une 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[1] et bénéfices qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées[2] entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce forfaitaire est versé en un seul versement.

3- Dans le cas d'une salariée visée par l'alinéa 2 qui fait l'objet d'un nouvel engagement avant le 1er juillet 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, l'alinéa 1 s'applique à la condition d'avoir renoncé au forfaitaire prévu à l'alinéa 2 et ce, à l'intérieur du délai qui y est prévu.

4- Le forfaitaire prévu à la présente clause cesse d'avoir effet le 1er juillet 2003 et ce, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

28.03 Majoration des primes

A) **Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999**

Les primes en vigueur le 31 décembre 1998 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %.

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

Les primes en vigueur le 31 décembre 1999 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

---

(1) À l'exclusion des primes annuelles pour responsable de secteurs d'activités.

(2) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la salariée reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des indemnités de mise à pied, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CSST et/ou par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu. Dans le cas où la salariée est rémunérée en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

Les primes en vigueur le 31 décembre 2000 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

D) **Période commençant le 1er janvier 2002**

Les primes en vigueur le 31 décembre 2001 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5 %.

E) **Période débutant le 1er avril 2003**

Les primes en vigueur le 31 mars 2003 sont majorées, avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

Ces majorations n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage des primes payées sous cette forme.

Les primes annuelles pour responsable de secteurs d'activités prévues à la clause 29.07 ne sont pas majorées.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

28.04 Salariée hors taux ou hors échelle

La salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son titre d'emploi.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er janvier une salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

ARTICLE 29

PRIMES

Primes de soir et de nuit

29.01 Les primes de soir et de nuit, selon le cas, sont les suivantes:

1- **Salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures**

Cette salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas:

A) Prime de soir

La prime de soir est de quatre pour cent (4 %) du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité.

B) Prime de nuit

La prime est de:

- onze pour cent (11 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- douze pour cent (12 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- quatorze pour cent (14 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

2- **Salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures**

Cette salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire pour toute heure travaillée:

A) Entre 19:00 heures et 24:00 heures:

La prime est de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité.

B) Entre 00:01 heure et 07:00 heures:

La prime est de:

- onze pour cent (11 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- douze pour cent (12 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

29.02 Prime de fin de semaine

La salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à quatre pour cent (4 %) de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité. Cette prime est versée à la salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

29.03 Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

29.04 Prime d'heures brisées

La salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu à la clause 33.03 pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues à la clause 33.04, reçoit par jour une prime d'heures brisées de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	**Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)**	**Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)**	**Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)**	**Taux 2002-01-01 ($)**
2,89	2,93	3,00	3,08	3,16

29.05 Prime de coordination professionnelle

La salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe

constitué d'au moins quatre (4) salariées professionnelles reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son salaire.

29.06 Prime en psychiatrie

La salariée visée par l'article 38 (Congés mobiles en psychiatrie) de la présente convention reçoit une prime hebdomadaire établie comme suit:

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 ($)
14,36	14,58	14,94	15,31	15,69

Pour bénéficier de cette prime, la salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires.

29.07 Prime pour responsable de secteurs d'activités

La diététiste couverte par l'accréditation, qui est responsable de l'un ou l'autre des secteurs d'activités ci-après mentionnés et qui recevait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, en plus de la rémunération prévue à l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire) la prime annuelle suivante, continue de recevoir une telle prime.

Nombre de lits 200 à 499

1)	Diétothérapie	1 647 $
2)	Distribution	1 647 $
3)	Production	1 647 $
4)	Opérations (production et distribution)	1 647 $
5)	Internat	1 647 $

Nombre de lits 500 et plus

1)	Diétothérapie	2 743 $
2)	Distribution	2 743 $
3)	Production	2 743 $
4)	Opérations (production et distribution)	2 743 $
5)	Internat	2 743 $

ARTICLE 30

COMITÉ PROVINCIAL DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS

30.01 Si, au cours de la durée de la présente convention collective un emploi nouveau est créé ou un emploi actuellement existant n'est pas prévu dans la présente nomenclature des emplois, les parties négociantes se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire via le Comité provincial de négociation des emplois non prévus.

30.02 Ce comité est composé de quatre (4) membres, dont deux (2) représentantes désignées par le SPDQ, et de deux (2) représentants désignés par la partie patronale. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit à l'autre partie en indiquant l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

30.03 S'il n'y a pas eu d'entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la première réunion au cours de laquelle la demande de création d'un emploi a été négociée, l'une ou l'autre des parties au Comité provincial de négociation des emplois non prévus peut demander que la demande soit entendue en arbitrage en se soumettant aux dispositions prévues par la procédure régulière.

Si l'une ou l'autre des parties ne s'est pas présentée à une rencontre de négociation après avoir dûment été avisée par écrit selon les modalités prévues à la clause 30.02, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours débute à compter de la réception de l'avis.

La demande d'arbitrage doit être envoyée par écrit à l'autre partie au comité en précisant les points sur lesquels il y a mésentente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au Syndicat et à l'établissement visés.

Les deux (2) parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci est nommé par le ministre du Travail.

30.04 Le mandat de l'arbitre est limité à établir, s'il y a lieu, le titre, le libellé et l'échelle de salaire de l'emploi.

30.05 Plusieurs griefs sur un emploi non prévu peuvent être réunis dans une même demande devant l'arbitre pourvu que les griefs ne soient pas incompatibles ni contradictoires et qu'ils tendent à une sentence arbitrale de même nature.

30.06 Le réajustement des gains de la salariée reclassifiée en vertu des dispositions prévues aux clauses 30.01 à 30.05 inclusivement, est rétroactif à la date à laquelle la salariée a

commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi.

ARTICLE 31

MODALITÉS RELATIVES AU VERSEMENT DES SALAIRES

31.01 Chèque de paie

Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit:

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de la salariée;
- le numéro de l'employée;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre des congés de maladie accumulés, là où c'est techniquement possible;
- l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et dans la mesure où les parties en conviennent.

L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de congé annuel, de congés de maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité", de protection du revenu (s'il y a lieu).

31.02 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

À la période de paie suivant le départ de la salariée, ou au plus tard à l'autre période de paie qui suit, l'Employeur lui remet ou lui expédie un chèque représentant les montants dus à la salariée.

31.03 Les salaires sont payés aux deux (2) semaines. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de toute autre fréquence de paiement.

31.04 Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant un montant dû, égal ou supérieur à vingt dollars (20,00 $), l'Employeur s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours qui suivent la date du versement en cause en remettant à la salariée l'argent dû.

Si cette erreur est d'un montant inférieur à vingt dollars (20,00 $), elle est corrigée au versement suivant.

31.05 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants:

1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:

   a) cent vingt dollars (120,00 $) par semaine, plus vingt dollars (20,00 $) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une salariée qui pourvoit aux besoins de son conjoint, ou si elle a charge d'enfant ou si elle est le principal soutien d'un parent;

   b) quatre-vingts dollars (80,00 $) par semaine dans les autres cas.

2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la salariée le montant prévu au sous-alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de trente pour cent (30 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la salariée.

L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

31.06 Caisse d'économie

L'Employeur encourage l'établissement d'une caisse d'économie et effectue les déductions à la source, s'il y a lieu.

Les sommes prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 32

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

32.01 Énoncé de principe et définition

Aux fins de la présente convention, l'expression "Développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Il doit tendre à optimiser la réponse aux besoins des usagers.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de formation en cours d'emploi et de perfectionnement.

32.02 Formation en cours d'emploi: définition et mode de fonctionnement

La formation en cours d'emploi est un ensemble d'activités permettant de maintenir l'efficacité des salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

La formation en cours d'emploi peut notamment permettre à la salariée de s'adapter à l'utilisation des nouvelles machineries, équipements ou appareils modifiant l'exercice de ses tâches.

L'Employeur organise, à partir de ses propres ressources locales, des activités visant à familiariser la salariée avec son nouveau milieu de travail et à l'y intégrer, ainsi que des activités visant à mettre à jour et à maintenir chez la salariée les connaissances théoriques et pratiques indispensables à l'exercice des tâches confiées.

Les activités de formation en cours d'emploi sont sous la responsabilité de l'Employeur; il appartient à ce dernier d'en déterminer les destinataires, le contenu, la durée, le lieu et les conditions d'exercice.

La salariée désignée par l'Employeur pour une activité de formation en cours d'emploi bénéficie des conditions suivantes:

a) elle est libérée de son travail sans perte de salaire régulier pendant le temps nécessaire pour participer aux cours de formation en cours d'emploi; cependant en aucun cas, elle ne reçoit, au cours d'une (1) semaine, un montant supérieur à son salaire régulier hebdomadaire;

b) si une telle activité a lieu en dehors des heures régulières de travail de la salariée, l'Employeur lui remet, en temps heure pour heure, l'équivalent des heures consacrées aux cours de formation en cours d'emploi dans les six (6) semaines qui

suivent la fin de cette activité, à défaut de quoi ces heures lui sont payées à taux simple;

c) les dépenses de séjour et de déplacement exigées par l'Employeur et nécessaires pour participer aux cours de formation en cours d'emploi sont acquittées par l'Employeur sur présentation de pièces justificatives;

d) l'Employeur et le Syndicat conviennent qu'un réaménagement d'horaires pourra être effectué de façon à permettre aux salariées affectées aux horaires de soir ou de nuit d'accéder à la formation en cours d'emploi;

e) l'Employeur met à la disposition des salariées les volumes et les revues nécessaires pour assurer et augmenter la qualité des services aux bénéficiaires.

32.03 Perfectionnement: énoncé de principe et définition

Les parties conviennent d'encourager le perfectionnement chez les salariées visées par les présentes. Le perfectionnement s'effectue en fonction des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le perfectionnement est l'activité ou le programme d'activités permettant à une salariée ou à un groupe de salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

À titre exceptionnel, en vertu des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux en matière de planification de main-d'oeuvre et de développement des services, le perfectionnement peut servir au recyclage de salariées. Par recyclage, les parties entendent le processus permettant à la salariée d'accéder à un autre titre d'emploi, suite à une formation appropriée sur les plans théorique et pratique et qui comporte une reconnaissance officielle d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec.

32.04 Perfectionnement: modalités de réalisation

Les activités de perfectionnement peuvent s'effectuer selon l'une ou l'autre des modalités suivantes:

Type “A”: Activités de perfectionnement visant la participation d’un groupe de salariées à des sessions intensives de courte durée organisées par le Comité de perfectionnement à partir des besoins identifiés par les établissements. Ces sessions sont offertes généralement par une institution reconnue par le ministère de l’Éducation du Québec.

Type “B”: Activités de perfectionnement dont l’organisation est sous la responsabilité d’un établissement, visant la participation d’un groupe de salariées d’un établissement ou d’un groupe d’établissements à des sessions de courte durée, spécialement conçues en fonction des besoins identifiés par l’établissement ou le groupe d’établissements.

Le Comité peut convenir de toutes autres modalités à partir des besoins identifiés.

32.05 Structure de fonctionnement aux fins de perfectionnement

Aux fins de perfectionnement, les parties négociantes conviennent de constituer dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur des présentes, un Comité de perfectionnement, ci-après appelé "Comité", en désignant leurs représentants officiels et en communiquant le nom de ces derniers au président du Comité.

32.06 Composition du Comité

A) Le Comité, outre le président qui en est membre d'office, est composé de six (6) membres désignés comme suit:

1. d'une part, trois (3) représentantes désignées par le Syndicat professionnel des diététistes du Québec (SPDQ);

2. d'autre part, trois (3) représentants de la partie patronale.

B) Les membres du Comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés comme représentants par les organismes qui les ont désignés.

C) Le président du Comité est nommé conjointement par les parties aux présentes.

Pour la durée des présentes, les parties conviennent de confier la présidence du Comité à _____.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties s'entendent, dans les trente (30) jours, pour lui trouver un remplaçant.

S'il y a mésentente sur le choix du président, celui-ci est nommé d'office par le ministre de la Santé et des Services sociaux.

32.07 Fonctionnement du Comité

A) Quorum

Deux (2) membres du Comité constituent le quorum des assemblées, pourvu que la représentation syndicale compte un (1) membre et que la représentation patronale compte aussi un (1) membre.

B) Processus de décision

Toute décision du Comité doit être prise à l'unanimité. À cette fin, il n'y a que deux (2) votes; les représentants de la partie patronale disposent d'un (1) vote et les représentantes de la partie syndicale disposent d'un (1) vote.

À défaut d'unanimité ou en cas d'abstention des représentants de l'une des parties, le Comité fait appel au président qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. En aucun cas, le président ne peut se faire l'arbitre des questions qui ne sont pas du ressort du Comité, ni l'interprète de la convention collective.

C) Président d'assemblée

En cas d'absence du président, le secrétaire agit à titre de président d'assemblée et ce, pour la durée de la réunion.

Il est toutefois entendu que ce "président d'assemblée" ne peut en aucune façon, en cas de non-unanimité d'opinion au sein du Comité, assumer les privilèges du président pour trancher quelque litige que ce soit.

32.08 Mandat du Comité

Le mandat du Comité est de:

1) Recueillir les besoins de perfectionnement des établissements selon la procédure établie;

2) À partir des besoins formulés et des priorités retenues, élaborer un plan de perfectionnement;

3) Organiser les activités de perfectionnement de type “A” selon les besoins identifiés, autoriser les activités de type “B” et s’assurer de la mise en oeuvre de toute autre modalité convenue en vertu de la clause 32.04;

4) Faire connaître aux établissements les activités ayant fait l’objet de son approbation ainsi que le nombre de salariées pouvant y participer;

5) Jouir de tous les pouvoirs nécessaires à la prolongation et à la continuation de ses activités en vue de compléter et d’épuiser, le cas échéant, le présent mandat et ce, jusqu’à la date d’entrée en vigueur d’une nouvelle convention, tout en respectant les limites des ressources financières déterminées pour la durée des présentes.

32.09 Rôle du président

A) Lorsque sa présence est requise par les parties, il préside les réunions.

B) Il dénoue les impasses selon les dispositions prévues à l'alinéa 32.07 B).

32.10 Rôle du secrétaire

Aux fins de soutien aux travaux du Comité de perfectionnement, la partie patronale met à la disposition des parties un service de secrétariat. À cette fin, un secrétaire est nommé par la partie patronale après consultation auprès de la partie syndicale.

Le secrétaire a comme fonctions principales de:

a) À la demande d'au moins deux (2) membres du Comité, convoquer les réunions du Comité;

b) Assister aux réunions et rédiger les procès-verbaux;

c) Assurer le suivi des réunions et mettre en application les décisions du Comité;

d) Transmettre aux établissements l'information pertinente, colliger l'information en provenance de ces établissements et la soumettre au Comité.

32.11 Rôle de l'établissement

La direction de l'établissement doit:

a) À titre consultatif, soumettre à la représentante locale une liste préliminaire des besoins de perfectionnement;

b) Faire parvenir au Comité un rapport définitif sur ses besoins de perfectionnement en y joignant copie des commentaires formulés par la représentante locale;

c) Déterminer les critères de sélection pour le choix des candidates admissibles aux activités de perfectionnement. À la demande du Syndicat, cette détermination est effectuée dans le cadre des activités du Comité de relations professionnelles;

d) Permettre aux salariées de soumettre leur candidature en affichant, aux endroits habituels, tous les renseignements utiles sur l'organisation de ces activités;

e) Procéder à l'examen des candidatures et au choix des participantes aux activités de perfectionnement;

f) Informer le Comité, dans les meilleurs délais, du désistement des candidates ayant été retenues;

g) À la demande du Comité, faire l'évaluation des activités ou programmes de perfectionnement dont son personnel a bénéficié.

32.12 Ressources maxima disponibles pour fins de perfectionnement

Pour la durée des présentes, le montant maximum susceptible d'être utilisé pour le remboursement des salaires, bourses, primes, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour, aux fins de perfectionnement, à l'intention des salariées détentrices de poste à temps complet ou à temps partiel visées par les

certificats d'accréditation octroyés au Syndicat professionnel des diététistes du Québec (SPDQ) est de: 384 847,00 $.

Les sommes non utilisées et prévues pour l'application de la dernière convention collective en matière de perfectionnement deviennent automatiquement périmées à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

32.13 Conditions d'admissibilité au perfectionnement

Est admissible à une activité ou un programme d'activités de perfectionnement la salariée à temps complet ou à temps partiel pourvu qu'elle ait deux (2) ans de service continu auprès d'un ou plusieurs établissements du secteur de la Santé et des Services sociaux.

Dans certaines circonstances exceptionnelles, si elle est choisie par la direction de son établissement, la salariée à temps complet ou à temps partiel qui n'a pas deux (2) ans de service continu peut profiter d'une participation à une activité ou à un programme d'activités de perfectionnement.

Une cessation d'emploi de courte durée peut être jugée comme ne constituant pas une interruption de service, s'il existe des raisons valables.

32.14 Bénéfices et avantages sociaux associés au perfectionnement

Pour la participation à une activité ou à un programme d'activités de perfectionnement, la salariée bénéficie d'une libération de son travail avec solde, selon la nature et la durée du perfectionnement autorisé:

Bénéfices et avantages associés au perfectionnement prévu à la clause 32.04

La salariée qui participe à une session de perfectionnement de courte durée prévue selon les modalités de la clause 32.04 est réputée être au travail pour la durée normale de la semaine de travail prévue à son titre d'emploi. Elle bénéficie d'une libération avec solde selon la nature et la durée du perfectionnement autorisé.

La salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour s'il y a lieu, pour la participation à des sessions dispensées à plus de quarante (40) kilomètres de son lieu habituel de travail.

32.15 Litige relatif au choix de la ou des candidate(s)

Tout litige relatif au choix de la ou des candidate(s) ayant été effectué au niveau local par la direction d'un établissement, doit être référé dans les dix (10) jours du choix de la ou des candidate(s), au Comité qui rend une décision finale et sans appel.

32.16 Honoraires du président et frais de secrétariat

Les honoraires du président du Comité et les frais de secrétariat sont assumés par la partie patronale.

32.17 Les représentants désignés comme membres du Comité seront libérés sans perte de rémunération pour assister aux réunions du Comité, à la condition de faire parvenir un avis écrit à cet effet à leur Employeur respectif et ce, au moins dix (10) jours avant la date effective de libération. Dans le cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

ARTICLE 33

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

SECTION I
NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN

33.01 Semaine régulière

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

33.02 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 00:01 heure, le dimanche, à 24:00 heures, le samedi.

SECTION II
REPAS ET PÉRIODE DE REPOS

33.03 Période de repas

La période allouée pour les repas ne doit être ni inférieure à une demi-heure (1/2) ni supérieure à une (1) heure.

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

33.04 Période de repos

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

SECTION III
CONGÉ HEBDOMADAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL

33.05 Repos hebdomadaire

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

33.06 Échange d'horaire

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

33.07 Nombre et répartition des fins de semaine

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

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

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée qui a exprimé une disponibilité de plus d'une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines.

33.08 Durée de la fin de semaine

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

33.09 Affichage des cédules

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

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

Cependant, l'avis ci-haut mentionné ne s'applique pas à la salariée qui effectue un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire lors du retour imprévu de cette dernière.

33.10 Réaménagement de l'horaire

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

Les parties peuvent également, par arrangement local, convenir d'horaire comprimé ou de toutes autres formes d'aménagement du temps de travail.

SECTION IV
MODALITÉS DIVERSES

33.11 Intervalle minimum

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

33.12 Contrôle du temps

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

33.13 Particularité

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

ARTICLE 34

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

34.01 Définition

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

34.02 Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur immédiat ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la salariée ne peut rejoindre son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à son supérieur immédiat ou à son remplaçant dans les quarante-huit (48) heures.

Répartition équitable

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

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

1) les heures de travail supplémentaire sont remises en temps simple, heure pour heure, dans les trente (30) jours qui suivent ou dans tout autre délai convenu entre les parties;

2) si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également pour la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste.

34.04 Rappel au travail

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

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

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

La salariée qui intervient sans quitter son domicile n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée pour la durée du travail effectif selon les dispositions du temps supplémentaire.

34.05 Disposition spéciale

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

ARTICLE 35

SERVICE DE GARDE

35.01 Prime

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

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

Si elle est rappelée au travail pendant son service de garde, elle est rémunérée selon la clause 35.05.

35.02 Disponibilité à tour de rôle

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

35.03 Disponibilité à domicile

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

35.04 Disponibilité à l'établissement

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

35.05 Rappel de l'extérieur

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

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

La salariée en disponibilité qui intervient sans quitter son domicile n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée pour la durée du travail effectif.

35.06 Rappel de l'intérieur

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

35.07 La prime pour disponibilité prévue à la clause 35.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 35.05 et 35.06 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

35.08 Télé-avertisseur

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

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

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

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

35.09 Fin du rappel

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

35.10 Rappel durant un repas

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

ARTICLE 36

CONGÉ ANNUEL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

36.04 Disposition spéciale

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

36.05 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne son congé annuel entre le 1er mai et le 14 mai et entre le 16 octobre et le 30 avril de l'année suivante.

36.06 Affichage de liste

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

36.07 Inscription

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

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

36.08 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 1er avril et le 1er octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux clauses 36.09 et 36.11 ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace.

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

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

36.09 Échange de congé annuel

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

36.10 Prise du congé

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

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

36.11 Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenu avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel.

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

36.12 Congé annuel pour conjoints

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

36.13 Indemnité

La salariée qui a moins d'un (1) an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12) de vingt (20) jours de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

La salariée ayant au moins un (1) an de service au 30 avril reçoit une rémunération équivalente à vingt (20), vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de travail, selon le cas.

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée reçoit une indemnité de congé annuel équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle a droit, en fonction de ses années de service au 30 avril, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de congé annuel au moment de son départ.

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

La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui devient salariée à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps

où elle a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 41.02 ou 41.03 pour la période de temps où elle a travaillé à temps partiel.

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

36.14 Indemnité au départ

Lorsque la salariée quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de congé annuel accumulé jusqu'à son départ selon les modalités déterminées à la clause 36.13.

36.15 Disposition spéciale

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

ARTICLE 37

CONGÉS FÉRIÉS

37.01 Nombre et liste de congés fériés

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés et payés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental.

Le point de départ pour la reconnaissance de ces congés fériés est le 1er juillet.

Sous réserve des congés institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental, la liste de ces congés est déterminée, par arrangement local, au plus tard dans les trente (30) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention. À défaut d'entente dans ce délai, le tout est référé à un arbitre suivant la procédure prévue à la convention.

Jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait avant l'entrée en vigueur de la convention.

37.02 Répartition équitable

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

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

37.03 Remise du congé férié

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

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

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

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

37.04 Congé férié durant une absence

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

Si, par contre, alors qu'elle est en congé de maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 37.08.

Ces dispositions ne s'appliquent cependant que pour une absence-maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et ne s'appliquent pas durant une absence causée par un accident du travail.

Si un (1) ou des congé(s) férié(s) tombent durant le congé annuel de la salariée, cette ou ces journée(s) lui est (sont) payée(s) comme si elle était en congé férié et son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période.

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

37.05 Calcul du temps supplémentaire

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

37.06 Échange de congé férié

Après affichage d'une cédule de travail et de congés, il est loisible à deux (2) salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à la cédule. L'autorisation du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange t, dans ce cas, le taux du temps supplémentaire ne s'applique pas si la salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

37.07 Conditions pour bénéficier du congé férié

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

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

b) la salariée ne soit en congé annuel à ce moment;

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

37.08 Salaire

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

ARTICLE 38

CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE

Les dispositions prévues au présent article ne s'appliquent qu'aux salariées oeuvrant en centre hospitalier public.

38.01 Les salariées visées au présent article sont les salariées travaillant dans un établissement, une aile ou un centre d'activités structuré psychiatrique.

38.02 Définition

Aux fins d'application du présent article, les termes suivants signifient:

a) établissement psychiatrique:

tout établissement reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux;

b) aile ou centre d'activités psychiatrique structuré:

lieu spécialement aménagé avec un personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patients psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention de ces bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du centre d'activités.

38.03 Nombre de congés

Les salariées ont droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) par année.

38.04 Date de prise

Les congés ainsi acquis doivent se prendre à des dates convenues entre l'Employeur et la salariée.

38.05 Les dates convenues selon la clause 38.04 doivent l'être au moins quinze (15) jours à l'avance.

38.06 Départ ou mutation

La salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

ARTICLE 39

REPAS, UNIFORMES, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

39.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée ou lorsque la salariée peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu à la clause 33.03, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce (ces) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail.

La salariée qui, en raison de son lieu de travail, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas:

Déjeuner	1,75 $
Dîner	4,00 $
Souper	4,00 $

Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les salariées qui payaient des taux de 1,60 $, 3,65 $ et 3,65 $ pour les repas.

39.02 L'Employeur met un local convenable à la disposition des salariées qui prennent leur repas à l'établissement.

39.03 Dans les établissements où un taux supérieur était en vigueur avant l'entrée en vigueur de la présente convention, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention pour l'ensemble des salariées de ces établissements.

39.04 L'Employeur fournit aux salariées des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.

39.05 Dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent, l'Employeur fournit une salle d'habillage aux salariées.

39.06 L'Employeur continue à fournir à ses salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

39.07 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

39.08 Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangements locaux.

ARTICLE 40

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT ET ASSURANCE-AFFAIRES

40.01 Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.

A. **Calcul des déplacements**

Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée.

Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon l'un ou l'autre ou les deux (2) critères suivants:

1) l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions;
2) l'endroit où la salariée fait rapport de ses activités.

Malgré ce qui précède, lorsque la salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache et ce, autant à l'aller qu'au retour.

L'Employeur détermine si la salariée doit ou non passer par son port d'attache.

B. **Frais d'automobile**

Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par une salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes:

Lorsqu'une salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

- pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière .....0,34 $/km

- pour tout kilométrage entre 8 001 et 18 000 km au cours d'une année financière .....0,245 $/km

- pour tout kilométrage entre 18 001 et 26 000 km au cours d'une année financière .....0,185 $/km

- pour tout kilométrage excédentaire de 26 000 km au cours d'une année financière .....0,17 $/km

Un montant de 0,085 $/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

La salariée, requise par écrit par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $/km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres payable à la fin de l'année.

Pour la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, cette compensation s'applique au prorata des heures travaillées.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux alinéas précédents.

Assurance-affaires

Une salariée requise d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'Employeur peut être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

a) une fois par année financière, la salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à la condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

b) à la fin d'une année financière, la salariée qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 $/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance-affaires, à la condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

L'assurance-affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée de se doter d'une assurance-affaires.

40.02 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés.

40.03 Repas

Si au cours de ses déplacements la salariée ne peut, pour prendre son repas, se rendre à l'établissement ou à son domicile dans un délai raisonnable, elle peut prendre son repas à l'extérieur et a droit à l'indemnité suivante:

Déjeuner:	9,00 $
Dîner:	12,35 $
Souper:	18,60 $

40.04 Coucher

Lorsque la salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 $.

Si la salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 19,15 $ lors d'un coucher chez un parent ou ami.

40.05 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clauses 40.02, 40.03 et 40.04 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

40.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04, pour les salariées régies par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04.

ARTICLE 41

DROITS DES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL OU NON DÉTENTRICES DE POSTE

41.01 La présente convention s'applique aux salariées à temps partiel et non détentrices de poste. Toutefois, le salaire de la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

41.02 De plus, la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste reçoit des bénéfices marginaux ci-après énumérés et payables sous forme de pourcentage:

a) Congé annuel:

Le pourcentage du salaire global [(1)] gagné par la salariée entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours est le suivant:

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %
moins de 17 ans	20 jours	8,0
17 ans - 18 ans	21 jours	8,4
19 ans - 20 ans	22 jours	8,8
21 ans - 22 ans	23 jours	9,2
23 ans - 24 ans	24 jours	9,6
25 ans et plus	25 jours	10,0

b) Congés fériés et payés:

5,3 % de son salaire régulier [(1)], versé sur chaque paie.

Toutefois, pour la salariée admissible au paiement du 24 juin en vertu de la Loi sur la Fête nationale, l'Employeur soustrait de l'indemnité payable en vertu de cette loi un treizième (1/13) des sommes prévues au présent alinéa, versées au cours des douze (12) mois précédant le 24 juin inclusivement. Si la date d'embauchage de la salariée survient à l'intérieur de cette période de douze (12) mois, le montant soustrait de l'indemnité est égal aux sommes versées divisées par le nombre de congés fériés survenus entre la date d'embauchage et le 24 juin inclusivement.

---

(1) Aux fins du calcul des bénéfices marginaux prévus au présent article, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

c) Congé de maladie

Quatre pour cent (4 %) ou six pour cent (6 %) de son salaire régulier [1] selon les dispositions de la clause 21.34, versé sur chaque paie.

41.03 La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste travaillant dans un établissement psychiatrique, ou dans un centre d'activités ou aile psychiatrique d'un établissement et satisfaisant aux conditions prévues à l'article 38 (Congés mobiles en psychiatrie), reçoit les bénéfices marginaux prévus à la clause 41.02. De plus, elle reçoit deux pour cent (2 %) de son salaire régulier [1], versé sur chaque paie, à titre de congés mobiles en psychiatrie.

[1] Aux fins du calcul des bénéfices marginaux prévus au présent article, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ARTICLE 42

MESURES DISCIPLINAIRES

42.01 L'Employeur qui congédie ou suspend une salariée doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la salariée des motifs ou des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

Copie en est versée au dossier personnel de la salariée en cause.

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

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

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

42.03 Un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement doit être signifié à la salariée concernée dans les trente (30) jours de l'incident le plus récent donnant lieu à la mesure disciplinaire ou, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.

42.04 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué, par écrit, à la salariée par un représentant de l'Employeur.

Un avis disciplinaire écrit doit contenir un énoncé des motifs ou des faits qui y donnent lieu.

Copie en est versée au dossier personnel de la salariée en cause.

42.05 Seuls les motifs ou les faits contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage.

ARTICLE 43

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

43.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la Direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menace, contrainte ou discrimination envers une salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques, de son âge, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier à son handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Aux fins d'application de la présente clause, discrimination signifie une distinction, une exclusion ou préférence qui détruit, compromet ou restreint un droit prévu par la convention ou par la loi, sauf si elle est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour occuper un poste.

43.02 La salariée peut utiliser à son choix le nom de son mari ou son nom de famille.

43.03 Harcèlement sexuel

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

2) L'Employeur et le Syndicat collaborent pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. En ce sens, les parties doivent discuter de tout problème de harcèlement sexuel et tenter d'y apporter les solutions appropriées.

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

ARTICLE 44

DISCUSSIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

44.01 La partie syndicale et l'un ou l'autre des sous-comités patronaux de négociation conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à une telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions, y compris de la libération de salariées à cette fin.

Toute solution acceptée par écrit par les parties ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de les modifier ou de les abroger constituent un amendement à la présente convention collective.

44.02 La clause 44.01 ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à aucun différend.

ARTICLE 45

ORDRE PROFESSIONNEL

La salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans le cas des ordres à exercice exclusif.

ARTICLE 46

SANTÉ ET SÉCURITÉ

46.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées et le Syndicat y collabore.

L'Employeur et le Syndicat se rencontrent par le biais du comité local de santé et sécurité. Les modalités de représentation des parties et de fonctionnement du Comité lors de ces rencontres sont établies par arrangement au niveau local.

46.02 Lors de ces rencontres, les parties peuvent, entre autres:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les salariées incluant celles dispensant des soins et des services à domicile;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des salariées concernant les conditions de santé et sécurité;
- recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures jugés nécessaires, le contrôle des radiations, etc.;
- recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des salariées de l'établissement.

46.03 La salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'Employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

46.04 Soins d'urgence

En cas d'urgence, l'Employeur fournit gratuitement les soins requis à la salariée au travail.

46.05 Salariée porteuse saine de germes

La salariée porteuse saine de germes, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'Employeur pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel déplacement est impossible, la salariée ne subit aucune perte de salaire régulier ni aucune déduction de sa caisse de congés de maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la salariée.

46.06 L'Employeur remet à la représentante locale une copie du formulaire requis par la CSST lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

46.07 Les salariées qui participent aux réunions de l'association sectorielle pour la santé et sécurité du travail (comités, assemblée générale, conseil d'administration) sont libérées de leur travail sans perte de salaire régulier.

46.08 Lorsqu'une salariée estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 47

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES, CHANGEMENT ORGANISATIONNEL ET SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION I
COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

47.01 Maintien du comité

Les parties maintiennent ou forment, le cas échéant, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, le comité local désigné sous le nom de Comité de relations professionnelles. Sous réserve des dispositions prévues à la section III (Surcharge de travail), ce comité est consultatif.

47.02 Formation du comité

Ce comité est constitué de représentants désignés par l'Employeur et de représentantes désignées par le Syndicat. Le nombre et la désignation de ces représentants pourront varier selon les sujets discutés. Ce nombre ne devrait pas excéder trois (3) pour chacune des parties, sauf lors de circonstances exceptionnelles.

47.03 Fonctions du comité

Les fonctions de ce comité sont:

a) d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les salariées et, d'autre part, l'administration d'un centre d'activités et de l'établissement;

b) de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;

c) de promouvoir l'esprit de coopération entre les salariées et l'administration;

d) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général d'un centre d'activités, entre autres, la répartition du travail;

e) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des salariées.

47.04 Règlements internes

Une fois nommé, le comité doit formuler ses propres règlements administratifs régissant son fonctionnement et déterminer la fréquence de ses réunions.

47.05 Libération sans perte de salaire régulier

Advenant le cas où la réunion du comité se tiendrait, en partie ou en totalité, durant les heures normales de travail, l'Employeur libère, sans perte de salaire régulier, les représentantes désignées par le Syndicat.

SECTION II
CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

47.06 Une fois l'an, à une date qu'il détermine, l'Employeur informe par écrit le Comité de relations professionnelles des changements organisationnels prévisibles pouvant affecter le lien d'emploi ou susciter la mutation des salariées au cours des douze (12) prochains mois. Le Syndicat peut faire à l'Employeur les représentations qu'il juge utiles à cet égard.

SECTION III
SURCHARGE DE TRAVAIL

47.07 Le comité de relations professionnelles a également pour fonction d'étudier les plaintes des salariées concernant le fardeau de leur tâche.

47.08 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours de la réception d'une plainte écrite.

47.09 Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

47.10 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'Employeur le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu à la clause 47.08 le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'Employeur.

47.11 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent. À défaut d'entente, il est nommé par le ministre du Travail.

47.12 Le tribunal détermine s'il y a surcharge de travail et ordonne à l'Employeur de la corriger, le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'Employeur.

47.13 Le tribunal dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

47.14 À la demande du Syndicat, le tribunal doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'Employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Sinon, le tribunal décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

47.15 Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâches) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

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

ARTICLE 48

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

48.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

48.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes, l'Employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au Syndicat et à la salariée.

Dans les autres cas prévus à la clause 48.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

Suite à la réception par le Syndicat d'un avis prévu au présent article, celui-ci peut faire à l'Employeur toutes les représentations qu'il juge utile à cet égard.

48.03 L'avis transmis au Syndicat comprend les informations suivantes:

a) la nature du changement technologique;

b) le calendrier d'implantation prévu;

c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;

d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;

e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

48.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs poste(s) les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des

effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi des salariées, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation en cours d'emploi prévues à la clause 32.02.

Recyclage

48.05 La salariée visée par la clause 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 49

PRIVILÈGES ACQUIS

49.01 Congés et taux du temps supplémentaire

Les salariées qui bénéficient présentement d'avantages ou de privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention en ce qui a trait au congé annuel, au nombre ou au système de congés fériés, au taux de temps supplémentaire continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention collective.

49.02 Salaire et heures de travail

Les salariées qui bénéficient d'avantages ou de privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait à leur salaire et aux heures de travail continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention, à la condition toutefois que le contenu de leur tâche demeure substantiellement le même.

49.03 Ententes précédentes

Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'ententes ou d'annexes à la convention précédant celle de 1975-1978 et celle de 1980-82, ainsi qu'aux dispositions constituant la convention 83-85 et non prévus aux clauses 49.01 et 49.02, acquis à la salariée, ou à l'ensemble, ou à partie de l'ensemble des salariées visées par l'accréditation, et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

Il est convenu que ces ententes en annexe font partie intégrante de cette convention.

ARTICLE 50

RÈGLEMENT DES GRIEFS

50.01 Dans le but de régler tout grief ou mésentente relatif aux conditions de travail d'une salariée ou d'un groupe de salariées, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure décrite au présent article.

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

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

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

Malgré ce qui précède, la salariée dispose d'un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, si le grief porte sur l'un ou l'autre des objets suivants:

- années d'expérience antérieure;
- salaire;
- primes et suppléments;
- titre d'emploi;
- indemnités de rappel et de temps supplémentaire;
- quantum de la prestation d'assurance-salaire.

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

50.03 Seul le Syndicat peut déposer un grief au nom d'un groupe de salariées qui ont un grief collectif.

Le Syndicat peut déposer un grief concernant les obligations de l'Employeur à son égard telles que prescrites par la présente convention collective.

Le Syndicat doit se conformer à la procédure décrite à la clause 50.02.

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

50.05 Dans les cinq (5) jours de la réception du grief, la personne responsable du personnel donne sa réponse écrite au Syndicat et, dans le cas où le grief a été signé par la salariée ou en son nom par le Syndicat, à cette salariée.

50.06 Les délais prévus au présent article pour déposer un grief et le porter à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur pour les prolonger.

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

50.08 Le Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux d'une part, et le SPDQ, d'autre part, peuvent convenir qu'un ou des griefs déposés localement ont une portée provinciale et peuvent conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant de tel arbitrage lie tous les établissements visés de même que le Syndicat visé et les salariées des unités de négociation de ce Syndicat.

50.09 Rencontre entre les parties et délai de rigueur pour arbitrage

L'Employeur et le Syndicat doivent se rencontrer dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante.

Si la rencontre n'a pu avoir lieu dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief, elle devra être tenue, à la demande de l'Employeur ou du Syndicat, avant l'audition du grief en arbitrage.

ARTICLE 51

ARBITRAGE

SECTION I
PROCÉDURE RÉGULIÈRE

51.01 Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mésentente concernant les conditions de travail des salariées soit entendu en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet.

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

51.02 Désignation de l'arbitre

Pour la durée de la présente convention, les parties conviennent que les griefs sont entendus devant un arbitre choisi par les parties dans les quinze (15) jours de la demande prévue à la clause 51.01. Faute d'entente dans le délai susmentionné, il est nommé par le ministre du Travail.

Cependant, l'arbitre procède obligatoirement avec assesseurs si dans les quinze (15) jours du choix ou de la nomination de l'arbitre, l'une des parties donne un avis écrit à cet effet à l'autre partie. Dans les quinze (15) jours suivants, chaque partie désigne son assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

51.03 Présence des assesseurs

Si une partie fait défaut de désigner son assesseur ou si celui-ci ou son remplaçant ne se présente pas à une séance d'arbitrage, l'arbitre a droit de siéger et d'exercer tous ses pouvoirs comme si les assesseurs étaient présents.

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

Pour que l'arbitre puisse siéger en l'absence d'un des assesseurs, il faut qu'une convocation écrite soit parvenue à chaque assesseur au moins cinq (5) jours à l'avance et, lorsqu'un assesseur n'a pas été désigné ou remplacé, à la partie qui a fait défaut de désigner son assesseur ou son remplaçant.

51.05 Si, dans les trente (30) jours suivant le choix ou la nomination de l'arbitre, les parties ne se sont pas entendues pour procéder à une date déterminée, celui-ci doit les convoquer péremptoirement.

51.06 Juridiction de l'arbitre

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

51.07 Juridiction relative aux mesures disciplinaires

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

51.08 Juridiction en matière de congédiement et suspension

Dans le cas d'une salariée congédiée ou suspendue, l'arbitre peut:

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

2) maintenir le congédiement ou la suspension;

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

51.09 Démission d'une salariée

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

51.10 Aveu

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

1) d'un aveu signé devant une représentante syndicale dûment autorisée;

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

51.11 Juridiction limitative de l'arbitre

En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention.

51.12 Fardeau de la preuve

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

51.13 Communication de la décision

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

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

Si, à la suite d'une décision arbitrale impliquant le paiement d'une somme d'argent indéterminée dans la sentence, il y a contestation sur le montant, le quantum en sera fixé par l'arbitre qui a entendu le grief ou, en cas de décès, démission, incapacité ou refus d'agir de ce même arbitre, par un autre arbitre choisi conformément à la convention collective.

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

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

51.16 Séance publique et huis clos

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

51.17 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseurs

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

51.18 Délai pour rendre la décision

L'arbitre a quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition à moins que les parties ne consentent par écrit avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

51.19 Motivation de la sentence

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

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

SECTION II
PROCÉDURE SOMMAIRE

Les parties peuvent, après entente écrite, convenir de procéder à l'arbitrage selon les modalités qui suivent:

51.20 L'audition est tenue devant un arbitre choisi par les parties.

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

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

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

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

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

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

51.27 Frais d'arbitrage

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

ARTICLE 52

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

52.01 Sous réserve des clauses 52.03, 52.04 et 52.05, la présente convention collective prend effet à compter du vingt et unième (21e) jour suivant sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2003.

52.02 Sous réserve des clauses 52.03, 52.04 et 52.05, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

52.03 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1er janvier 1999:

1- temps supplémentaire et service de garde à l'exclusion de la prime de disponibilité;

2- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux, les dispositions relatives aux salariées hors-taux ou hors-échelle et les bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste prévus aux clauses 21.34, 41.02 et 41.03;

3- prime de coordination professionnelle;

4- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention;

5- prime de soir;

6- prime d'heures brisées;

7- prime de psychiatrie;

8- prime de fin de semaine;

9- indemnité additionnelle pour le transport de nourriture prévue à la clause 7.02 de l'annexe 1.

52.04 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1er janvier 1999 et cessent de s'appliquer à la date de la signature de la convention collective:

1- Prime de nuit:

a) pour la salariée visée à la clause 29.01, sous-alinéa 1-B) de la convention collective 1996-98.

Taux 1999-01-01 ($)	Taux 2000-01-01 ($)
6,54	6,70

b) pour la salariée visée à la clause 29.01, sous-alinéa 2-B) de la convention collective 1996-98.

Taux 1999-01-01 ($)	Taux 2000-01-01 ($)
0,90	0,92

2- Prime de disponibilité:

Taux 1999-01-01 ($)	Taux 2000-01-01 ($)
11,53	11,82

52.05 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter de la date de la signature de la convention collective.

1- prime de nuit prévue à la clause 29.01;

2- prime de disponibilité prévue à la clause 35.01.

52.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes prévus à la présente convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

52.07 Sous réserve des dispositions de la clause 52.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des clauses 52.03, 52.04 et 52.05 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.

52.08 La salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1999 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à la clause 52.09. En cas de décès de la salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

52.09 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de toutes les salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

52.10 Les parties aux présentes conviennent que les griefs déposés entre le 1er juillet 1998 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont régis suivant les termes de la convention collective expirée le 30 juin 1998.

Aux fins d'application de la présente clause, les conditions prévues à la convention 1996-98 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

52.11 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

52.12 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des salariées au sens de la clause 1.18; elles ne comportent pas reconnaissance du Syndicat au-delà de celles stipulées à la clause 4.02.

52.13 Malgré les dispositions de la clause 51.15 de la convention collective, les réclamations en vertu des clauses 52.03 et 52.04 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu de la clause 52.05 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.

52.14 La présente convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 2000.

LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES DIÉTÉTISTES DU QUÉBEC
(SPDQ)

Claudette Péloquin-Antoun

Guylaine Pelletier

Mariette T. Roy

Pierre Grenier

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

LES SOUS-COMITÉS PATRONAUX DE NÉGOCIATION SUIVANTS:

- **DES CENTRES HOSPITALIERS PUBLICS**
- **DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE**
- **DES CENTRES LOCAUX DE SERVICES COMMUNAUTAIRES**
- **DES CENTRES DE RÉADAPTATION**
- **DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS CONVENTIONNÉS**

Denise Turenne

Gilles Gauthier

Daniel Adam

Andrée Gendron

Pierre Lamarche

Jacques Renaud

Pierre G. Gingras

LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Pauline Marois