CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS CONVENTIONNÉS

et

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

Mise à jour: 1er juillet 2002
Envoi: 2

6 juin 2000
30 juin 2003

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définition des termes	I.1.1
2	Objet	I.2.1
3	Reconnaissance	I.3.1
4	Droits de la direction	I.4.1
5	Dossier de la salariée	I.5.1
6	Entente particulière	I.6.1
7	Régime syndical	I.7.1
8	Retenue syndicale	I.8.1
9	Affichage	I.9.1
10	Libération pour activités syndicales	I.10.1
11	Règlement des griefs	I.11.1
12	Arbitrage des griefs	I.12.1
13	Ancienneté et listes	I.13.1
14	Procédure de mise à pied	I.14.1
15	Régime de sécurité d'emploi	I.15.1
16	Promotion - transfert- rétrogradation	I.16.1
17	Postes temporairement dépourvus de leur titulaire	I.17.1
18	Heures et semaine de travail	I.18.1
19	Temps supplémentaire	I.19.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
20	Disponibilité ou service de garde	I.20.1
21	Congés fériés	I.21.1
22	Changements technologiques	I.22.1
23	Congé annuel	I.23.1
24	Congés spéciaux	I.24.1
25	Congés parentaux	I.25.1
26	Congés sans solde	1.26.1
27	Mesures préventives	I.27.1
28	Responsabilité professionnelle	I.28.1
29	Comité local sur la tâche et l'organisation du travail	I.29.1
30	Régimes de sécurité sociale	I.30.1
31	Développement des ressources humaines	I.31.1
32	Repas, logement, vestiaire, uniforme	I.32.1
33	Allocations pour déplacement à l'extérieur	I.33.1
34	Paiement des salaires	I.34.1
35	Expérience antérieure	I.35.1
36	Titres d'emploi	1.36.1
37	Primes	I.37.1
38	Dispositions relatives aux salariées à temps partiel	I.38.1
39	Privilèges acquis	I.39.1
40	Divers	I.40.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
41	Règles d'application des échelles de salaire	I.41.1
42	Mécanisme permanent de négociation	I.42.1
43	Régime de congé à traitement différé	I.43.1
44	Durée et rétroactivité	I.44.1

PARTIE II ANNEXE

1	Frais de déménagement	II.1.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative aux services régionaux de main-d'oeuvre et aux comités paritaires sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	III.1.1
No 2	Concernant la conversion des heures	III.2.1
No 3	Concernant le nombre d'infirmières auxiliaires ou diplômées en soins de santé et d'assistance, puéricultrices et garde-bébés à être inscrites au S.P.S.S.S.	III.3.1
No 4	Relative à l'horaire de 4 jours	III.4.1
No 5	Relative aux responsabilités familiales	III.5.1
No 6	Relative à l'équité salariale	III.6.1

TABLE DES MATIÈRES

Page

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

No 1 Relative aux régimes de retraite IV.1.1

No 2 Concernant les relativités salariales et l'équité salariale IV.2.1

PARTIE V APPENDICES

Appendice No 1 V.1.1

Appendice No 2 V.2.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 Salariée

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

Le terme "salariée" tel que défini au présent article comprend la salariée libérée en vertu de l'article 10 et la salariée suspendue ou radiée temporairement par l'O.I.I.A.Q.

Une salariée détient l'un des statuts définis aux clauses 1.02 et 1.03.

1.02 Salariée à temps complet

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

1.03 Salariée à temps partiel

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

1.04 Salariée en probation

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

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

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

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 de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit

pas écoulé plus d'un an depuis son départ.

1.05 Salaire de base

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

1.06 Salaire, salaire régulier

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

1.07 Jour

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

1.08 Promotion

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

1.09 Transfert

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

1.10 Rétrogradation

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

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'emplois prévus à la présente convention.

1.12 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 prévus à la présente convention. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

1.13 Centre d'activités

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

1.14 Période comptable

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

1.15 Conjointe ou conjoint

On entend par conjoints les personnes:

i) qui sont mariées et cohabitent;
ii) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
iii) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

1.16 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:

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

b) 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;

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

1.17 Règle d'interprétation

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

1.18 U.Q.I.I.A.

Désigne l'Union québécoise des infirmières et infirmiers auxiliaires, regroupant l'Alliance professionnelle des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (A.P.I.I.A.Q.) et la Fédération des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (F.I.I.A.Q.).

1.19 Disposition spéciale

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

ARTICLE 2

OBJET

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

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

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

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE

3.01 Le Syndicat est le seul représentant collectif, aux fins de la présente convention, de toutes les salariées visées par le certificat d'accréditation.

3.02 Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une salariée à cause de sa race, sa couleur, son état civil, son âge, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, sa grossesse, son ascendance nationale ou ethnique, sa condition ou son origine sociale, ses opinions politiques, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à son handicap, son orientation sexuelle, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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

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

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être sujette à un harcèlement sexuel à l'occasion de son travail. De plus, ils conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser, par les moyens appropriés, tout harcèlement sexuel porté à leur connaissance.

3.03 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.

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

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

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

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

ARTICLE 5

DOSSIER DE LA SALARIÉE

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

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

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

a) la formule de demande d'emploi;

b) la formule d'engagement;

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

d) toute autorisation de déductions;

e) les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;

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

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

h) les avis de départ.

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

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

5.05 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.

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

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

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

ARTICLE 6

ENTENTE PARTICULIÈRE

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

Dans les cinq (5) jours, l'Employeur fait parvenir au Syndicat le projet d'entente. À défaut par ledit Syndicat de donner réponse dans les vingt (20) jours de sa réception, l'entente est considérée comme acceptée et peut être appliquée.

ARTICLE 7

RÉGIME SYNDICAL

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

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

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

ARTICLE 8

RETENUE SYNDICALE

8.01 Période de retenue et délai de remise

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

Cette déduction est également faite, le cas échéant, sur la paie de vacances de la salariée ainsi que sur les montants versés à titre de bourse d'études, de rétroactivité, de maladie, de protection du revenu et d'indemnité de congé de maternité.

Lors de cette remise, l'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, un état détaillé mentionnant:

a) le nom des salariées cotisées;
b) leur numéro d'assurance sociale;
c) leur adresse;
d) leur titre d'emploi et statut;
e) le montant du salaire régulier versé;
f) les montants retenus;
g) leur(s) centre(s) d'activité(s);
h) le nom des nouvelles salariées et leur date d'embauche;
i) le nom des salariées qui ont quitté et leur date de départ;
j) l'indication des absences temporaires pour toute la durée de la période comptable. Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur fournit la nature du motif de l'absence temporaire.

À la demande du Syndicat, cet état détaillé est fourni au Syndicat sur disquette ou ruban magnétique dans la mesure où ils sont disponibles chez l'Employeur. Les frais afférents sont à la charge du Syndicat.

L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir localement des modalités de mise en oeuvre et d'application du présent article.

8.02 Retenue du droit d'entrée syndicale

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

8.03 Suspension de remise

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

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

8.04 T4 et Relevé 1

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 9

AFFICHAGE

9.01 Tout document de nature syndicale ou professionnelle signé par une représentante du Syndicat est affiché dans un tableau fermé à clef, réservé au Syndicat et placé à l'endroit convenu entre les parties, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de cette convention ou à tout autre endroit ou lieu physique spécifique convenu entre les parties.

9.02 Le nombre de ces tableaux ainsi que le ou les endroit(s) où il(s) sera (seront) situé(s) feront l'objet d'arrangements locaux dans le délai prévu à la clause 9.01. La (les) clef(s) sera (seront) remise(s) à la représentante dûment mandatée pour représenter le Syndicat à cet effet.

9.03 Avant d'être affiché, toutefois, chaque document devra préalablement être signé par une représentante dûment 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 en charge du personnel ou son représentant.

9.04 À la demande écrite d'une représentante du Syndicat, copie des documents affichés dans l'établissement lui est transmise si ces documents proviennent de la direction générale, de la direction des soins infirmiers ou de la direction du personnel. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention.

ARTICLE 10

LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

10.01 Liste des représentantes

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat fournit au représentant de l'Employeur la liste des représentantes locales, officières et administratrices désignées pour représenter des salariées visées par l'accréditation.

10.02 Modification à la liste

Toute modification à ladite liste est communiquée au représentant de l'Employeur dans les dix (10) jours de la modification.

ACTIVITÉS SYNDICALES À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

10.03 Procédure de libération

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

10.04 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.

10.05 Nombre maximum de libérations

Le nombre total des journées payées en vertu de la clause 10.03 pour l'ensemble des salariées visées par l'accréditation du 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

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'activité(s).

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de salariées visées, les représentantes, officières et administratrices du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail avec solde en autant que cela ne porte pas préjudice au bon fonctionnement du ou des centre(s) d'activités et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement, sous réserve du remboursement par le Syndicat du salaire, des bénéfices marginaux et de la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le nombre total de ces journées pour l'ensemble des salariées visées par l'accréditation du Syndicat, au service d'un Employeur, est fixé comme suit:

de 1 à 50 salariées:	10 jours par année
de 51 à 100 salariées:	13 jours par année
de 101 à 150 salariées:	15 jours par année
de 151 à 250 salariées:	20 jours par année
de 251 à 350 salariées:	25 jours par année
de 351 à 450 salariées:	30 jours par année
de 451 à 500 salariées:	33 jours par année
501 salariées et plus:	40 jours par année

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

10.06 Utilisation spéciale des libérations

En suivant les stipulations du présent article, une ou plusieurs salariée(s) visée(s) par le certificat d'accréditation peut (peuvent) utiliser les journées payées en vertu de la clause 10.05 pour assister à des assemblées générales annuelles ou spéciales de l'ordre professionnel dont elles sont membres 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.

10.07 Pour chacun des organismes membres de l'UQIIA, la vice-présidente, la secrétaire, la

trésorière et l'administratrice désignée par l'Alliance ou la Fédération peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'établissement, être libérées, sans perte de salaire, pour un nombre de jours n'excédant pas, par année, douze (12) jours pour la vice-présidente, neuf (9) jours pour la secrétaire, vingt-trois (23) jours pour la trésorière et huit (8) jours pour l'administratrice. Le nombre de jours de libération ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut. La vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et l'administratrice 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.

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. Dans ce cas, les libérations 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 centres d'activités.

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 10.05.

10.08 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 la clause 10.05 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 10.03 du présent article. Dans ce cas, les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas.

ACTIVITÉS SYNDICALES À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

10.09 Rencontre avec la direction

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

La salariée convoquée à une rencontre avec un représentant de l'Employeur autre que son supérieur immédiat, relativement à son lien d'emploi ou son statut, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagnée d'une représentante du Syndicat.

10.10 Nombre maximum de libérations

Pour l'application de la présente convention, l'Employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire, 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.

10.11 But des libérations

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

a) fournir aux nouvelles salariées 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 10.13.

Dans le cadre des dispositions prévues à la clause 10.13, l'Employeur accorde une période d'information d'une heure au Syndicat durant la période d'orientation prévue à la clause 31.02.

10.12 Particularité

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

10.13 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, où, 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 en charge du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans raison valable et dont la preuve lui incombe.

10.14 La représentante locale du Syndicat et les salariées concernées ne subissent alors

aucune perte de salaire.

10.15 Aménagement du local

L'aménagement du local syndical comprend: table ou pupitre, chaises, classeurs avec clefs et téléphone. Sa localisation ainsi que les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par arrangement au niveau local.

10.16 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.

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

10.17 Libération pour comité conjoint et/ou paritaire

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

10.18 Libération pour vacation devant une Cour ou un Tribunal

La salariée qui est appelée à agir comme juré ou à comparaître comme témoin dans une cause où elle n'est pas une partie continue de recevoir son salaire moins le montant reçu à titre de juré ou de témoin.

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

1) Durée

La salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler à plein temps comme représentante 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 17.

2) Retour

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

3) Ancienneté

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

4) Congé annuel

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

5) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du 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-groupe

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant, la salariée peut maintenir sa participation 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. Sous réserve des dispositions de la clause 30.09, 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.

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 14.11 à 14.17 (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

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

10) Droit de postuler

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

10.20 Les libérations avec solde des salariées à temps partiel sont considérées aux fins de déterminer les prestations d'assurance-salaire, les indemnités de sécurité d'emploi ainsi que celles prévues au chapitre des droits parentaux.

ARTICLE 11

RÈGLEMENT DES GRIEFS

En vue de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente concernant les conditions de travail des salariées pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante.

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

11.02 Délai de soumission écrite du grief

Toute salariée seule ou accompagnée d'une ou des représentante(s) du Syndicat, dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel.

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.

Les délais de trente (30) jours, de soixante (60) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur.

Les griefs sont signés par la salariée concernée ou, à son défaut, par la représentante syndicale qui peut alors déposer le grief. Dans ce dernier cas, la salariée en est informée.

11.03 Toutefois, la salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le remettre à la personne en charge du personnel dans les cas suivants:

1) années d'expérience antérieure;
2) salaire;
3) titre d'emploi;
4) primes et suppléments;
5) indemnité de rappel et de temps supplémentaire;
6) prestation d'assurance-salaire.

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

11.05 Rencontre entre les parties

En tout temps, à la demande de l'une ou l'autre d'entre elles, les parties doivent se rencontrer dans le but de faire l'examen d'un grief et d'y trouver une solution satisfaisante.

11.06 Réponse de l'Employeur

L'Employeur doit donner sa réponse dans les quinze (15) jours de la date du dépôt du grief. Cette réponse est transmise au Syndicat et à la salariée signataire du grief, s'il y a lieu.

Tout grief qui, à l'expiration de ce délai de quinze (15) jours, n'a pas été réglé à la satisfaction des parties est traité selon les dispositions de l'article 12.

11.07 Grief collectif

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

11.08 L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui en sont à l'origine et ce, sans préjudice.

11.09 Cas d'exception

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

ARTICLE 12

ARBITRAGE DES GRIEFS

A. PROCÉDURE RÉGULIÈRE

12.01 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.

12.02 Désignation de l'arbitre

Dans tous les cas, les parties procèdent devant un arbitre. Toutefois de consentement, elles peuvent procéder devant un arbitre avec assesseurs.

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 12.01. Faute d'entente dans le délai susmentionné, il est nommé par le Ministre de l'Emploi.

12.03 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.

12.04 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.

12.05 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.

12.06 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.

12.07 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.

12.08 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.

Seuls les motifs indiqués dans l'avis prévu à la clause 5.04 peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

12.09 Démission d'une salariée

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

12.10 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 dûment autorisée du Syndicat;

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

12.11 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.

12.12 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

12.13 Communication de la décision

La décision est communiquée aux parties en leur faisant parvenir une copie signée.

12.14 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.

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

12.15 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.

12.16 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.

12.17 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseurs

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

12.18 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.

12.19 Motivation de la sentence

La sentence arbitrale doit être motivée et signée par l'arbitre.

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

B. PROCÉDURE SOMMAIRE

Les parties peuvent, après entente écrite, convenir de procéder à l'arbitrage selon les modalités qui suivent:

12.20 L'audition est tenue devant un arbitre choisi par les parties au niveau local.

12.21 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une journée par grief.

12.22 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.

12.23 Aucun document ne peut être remis par les parties après un délai de cinq (5) jours suivant l'audition.

12.24 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.

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

12.26 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure régulière.

C. FRAIS D'ARBITRAGE

12.27 Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont à la charge de l'Employeur.

ARTICLE 13

ANCIENNETÉ ET LISTES

13.01 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 en service, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.

13.02 Acquisition

Les salariées, à temps complet ou à temps partiel, 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.

13.03 Salariées à temps partiel

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

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

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

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

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

---

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

13.05 Changement de statut

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

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

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

La salariée titulaire de poste peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité de l'établissement selon les dispositions prévues à l'article 17 de la présente convention. Cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. La salariée titulaire de poste à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 16 pour l'obtention d'un poste permanent à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité de l'établissement. La salariée titulaire de poste à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 16 au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité de l'établissement. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

La salariée à temps complet qui devient salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité de l'établissement selon les modalités du paragraphe précédent, a droit aux congés-maladie accumulés selon la clause 30.14 jusqu'à la date du changement, et ceux non utilisés lui seront payés selon cette clause 30.14; ses congés-maladie accumulés selon la clause 30.25 lui seront monnayés à son départ selon cette clause 30.25.

13.06 Conservation et accumulation de l'ancienneté

La salariée à temps complet et la salariée à temps partiel conservent et accumulent leur ancienneté dans les cas suivants:

1) absence autorisée, congé pour études et vacances, 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) congé de maternité, paternité et adoption prévus à la présente convention.

Il est entendu que les salariées à temps partiel bénéficient des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés 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. Ces jours d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure.

13.07 Conservation de l'ancienneté

La salariée à temps complet et la salariée à temps partiel conservent leur ancienneté dans le cas d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, ci-haut mentionnée, du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

13.08 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 13.07 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 en personne 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.

13.09 Perte d'ancienneté

La salariée à temps complet et la salariée à temps partiel perdent leur ancienneté lors d'une absence de plus de trois (3) jours consécutifs de travail sans avis ou excuse valable.

13.10 Listes

Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend

le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la représentante locale la liste de toutes les salariées visées par le certificat d'accréditation. Elle est également remise sur support informatique si le système le permet. Cette liste comprend les renseignements suivants:

1) nom;
2) adresse;
3) date d'entrée en service;
4) centre(s) d'activités;
5) titre d'emploi;
6) salaire;
7) statut selon les clauses 1.02 et 1.03.

Cette liste n'est pas affichable.

13.11 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la représentante locale une liste indiquant le nom et l'ancienneté au 31 mars de toutes les salariées visées par l'accréditation.

13.12 Le jour de l'envoi au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, cette même liste est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours.

13.13 L'ancienneté de chaque salariée sera considérée exacte et finale après la période d'affichage mentionnée à la clause précédente à moins de contestation écrite de la part de la salariée et ce, dans les trente (30) jours de la fin de la période d'affichage de ladite liste d'ancienneté.

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.

13.14 L'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, au début de chaque période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées incluant leur date d'entrée en service, leur adresse, le centre d'activités, le titre d'emploi, le statut selon les clauses 1.02 et 1.03 ainsi qu'une liste indiquant les noms et les dates des départs.

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

13.16 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'Employeur communique, par écrit, au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, le nom

de son représentant et de son remplaçant, s'il y a lieu, avec qui le Syndicat doit faire affaire. Il doit également avertir le Syndicat de tout changement de représentant.

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

13.18 Information

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

13.19 La personne cadre peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité d'accréditation conformément aux règles prévues à la présente convention collective. Dans ce cas, elle ne peut cependant opposer à une salariée déjà comprise dans l'unité d'accréditation que l'ancienneté qu'elle a acquise dans l'unité d'accréditation.

13.20 La date d'entrée en service de la personne cadre qui est devenue salariée conformément à la présente convention sert de point de départ aux fins de calcul de son ancienneté.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

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

La procédure prévue à 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 à la clause 14.11-5). 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 14.11 à 14.17. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-5).

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

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

   Lorsque l'Employeur ferme totalement un ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément ce ou ces centres(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 à la clause 14.11-5).

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 14.11 à 14.17. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-5).

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

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

Les salariées 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 paragraphe 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 à la clause 14.11-5).

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 14.11 à 14.17. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-5).

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

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

Les salariées 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 à la clause 14.11-5).

Lorsque le nombre d'emplois à combler dans un titre d'emploi dans l'établissement qui prend charge ou crée simultanément partie de ce (ou ces) centre(s) d'activités fermé(s) partiellement est inférieur au nombre de salariées titulaires de poste 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) centre(s) d'activités.

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre desdites salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans l'établissement qui assume partie de ce (ou ces) centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les salariées 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 à la clause 14.11-5).

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 14.11 à 14.17. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-5).

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

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

Les salariées 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 paragraphe 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 à la clause 14.11-5).

Lorsque le nombre d'emplois à combler dans un titre d'emploi dans les établissements qui prennent charge ou créent simultanément partie de ce (ou ces) centre(s) d'activités fermé(s) partiellement est inférieur au nombre de salariées

titulaires de poste 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) centre(s) d'activités.

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre desdites salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans les établissements qui assument partie de ce (ou ces) centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les salariées 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 à la clause 14.11-5).

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 14.11 à 14.17. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-5).

14.02A Fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un ou plusieurs autre(s) centre(s) d'activités

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

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un autre centre d'activités, 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 à la clause 14.11-5).

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 14.11 à 14.17. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-5).

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

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de

plusieurs autres centres d'activités, 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 paragraphe 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 à la clause 14.11-5).

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 14.11 à 14.17. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-5).

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

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

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

Les salariées 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 14.11 à 14.17 à l'endroit des salariées transférées en vertu du paragraphe 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 établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans plusieurs autres établissements.

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

Les salariées 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 paragraphe 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 14.11 à 14.17 à l'endroit des salariées transférées en vertu du paragraphe 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.

14.04 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 14.11 à 14.17 s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-5).

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

Dans le cas de la fermeture d'un 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 14.11 à 14.17 s'applique.

14.05A 1) Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.05, 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 désignées par la partie syndicale et deux (2) sont désignées 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.

14.06 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 salariés ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-5).

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 14.11 à 14.17. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues à la clause 14.11-5).

14.06A Les transferts des salariées occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.06 se font à l'intérieur de la région administrative desservie par une régie régionale. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

La salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, tel que défini à la clause 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue à la clause 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 3, 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 ou plusieurs poste(s)

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

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.11 à 14.17 s'applique.

14.08 Dans les cas prévus aux clauses 14.01, 14.02, 14.03 et 14.04, 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.

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

14.10 L'établissement qui assume en tout ou en partie un ou des nouveau(x) centre(s) d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidates 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.

14.10A La salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue à l'article 14 transporte chez son nouvel Employeur l'ancienneté accumulée chez son ancien Employeur.

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

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

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

3- la salariée qui n'a pu utiliser la deuxième étape supplante la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche;

4- la salariée ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi et dans le statut visés

peut supplanter dans un autre titre d'emploi à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté;

5- à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 17 de la convention. 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.

14.11A La salariée qui, compte tenu de l'application de la clause 14.11, doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres tel que défini à la clause 15.05, 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.

14.12 La salariée à temps partiel peut supplanter une salariée à temps complet selon la procédure prévue à la clause 14.11 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.11. 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 14.11 si elle n'a pu supplanter une autre salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.11. Dans ce cas, la salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.13 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 14.11, 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 18 (Heures et semaine de travail).

14.14 La salariée visée par l'application des clauses 14.11, 14.12 et 14.13 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

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

14.16 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.

14.17 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

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Dispositions générales

Aux fins d'application du présent article, les salariées visées sont les salariées titulaires de poste, à temps complet ou à temps partiel.

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 de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement bénéficie des dispositions prévues au présent article.

15.02 Priorité d'emploi

La salariée ayant entre un an et deux (2) ans d'ancienneté, et qui est mise à pied, bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article. Cette salariée ne reçoit aucun salaire ni aucune indemnité au cours de sa période d'attente. Cette salariée n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

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, cette salariée n'accumule ni ne reçoit aucun bénéfice d'appoint.

L'Employeur transmet en même temps au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le titre d'emploi de la salariée affectée.

15.03 Sécurité d'emploi

La salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté, et qui est mise à pied, bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été replacée dans un autre emploi suivant les procédures prévues au présent article.

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

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

2) une indemnité de mise à pied;

3) la continuité des avantages suivants:

a) régime uniforme d'assurance-vie;

b) régime de base d'assurance-maladie;

c) régime d'assurance-salaire;

d) régime de retraite;

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

f) régime de vacances;

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

h) droits parentaux.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu pour le titre d'emploi de la salariée au moment de sa mise à pied.

Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées et d'inconvénients non subis et les suppléments de responsabilité sont exclus de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

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

La salariée à temps partiel qui bénéficie de la présente clause, reçoit, aux termes de cet article, durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité équivalant au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service. Cependant, l'indemnité ne peut être inférieure à l'équivalent du nombre d'heures régulières du poste que la salariée détenait.

La salariée visée à la présente clause est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est salariée conformément aux clauses 17.02 à 17.06 de la convention collective.

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 du paragraphe 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;

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 selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;

4) salariée bénéficiant d'un congé prévu à l'article 25, à l'exclusion des congés prévus aux clauses 25.05, 25.15, 25.19, 25.19A et 25.22.

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:

Établissement

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

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

Si l'ancienneté de la candidate à qui le poste devrait être accordé aux termes de la clause 16.08 est supérieure à celle de la salariée bénéficiant de la clause 15.03, l'Employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 16 (Promotion - Transfert - Rétrogradation), à la condition que cette candidate libère un poste comparable accessible à la salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant de la clause 15.03.

Dans le cas contraire, le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité.

Les règles prévues aux paragraphes précédents s'appliquent aux autres vacances

créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 16.

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

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 de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.

Localité

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

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

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le S.P.S.S.S., sujet à l'approbation du Comité paritaire, ou par le Comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de l'arbitre tel que prévue à la clause 15.17.

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.

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

Une prime de mobilité 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.

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

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

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien établissement de la salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de mobilité prévue à la présente clause et des frais de déménagement s'il y a lieu.

La salariée à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable dont le

nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait.

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

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

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 considérée comme un abandon volontaire de son emploi sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des paragraphes précédents.

Poste disponible

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 16, 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 16, à une candidate salariée à temps partiel ou à une candidate de la liste de disponibilité de l'établissement, possédant moins d'ancienneté qu'une salariée visée à la clause 15.03 inscrite au S.P.S.S.S..

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

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

Poste comparable

Aux fins d'application de la présente convention collective, un poste est réputé comparable s'il est compris dans le secteur d'activités suivant: infirmière auxiliaire ou diplômée en soins de santé et soins d'assistance.

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

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

L'administration des dossiers des salariées mises à pied et devant être replacées sera assurée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

15.07 Ce Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux est composé de sept (7) personnes dont une désignée par le ministère de la Santé et des Services sociaux et six (6) désignées par les Associations patronales impliquées.

15.08 Le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux a, comme fins spécifiques, le replacement des salariées mises à pied bénéficiant des clauses 15.02 et 15.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.

15.09 Un directeur général permanent nommé par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux 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 Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux;

- rencontre les parties intéressées ou leurs représentantes;

- 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 s'engagent à:

- transmettre au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux les renseignements concernant les salariées à être replacées;

- transmettre au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles à temps complet et à temps partiel;

- accepter toute candidate référée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

15.10 Recyclage

Aux fins de replacement dans le réseau de la Santé et des Services sociaux, des cours de recyclage sont accessibles aux salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi pour qui les opportunités de replacement sont peu nombreuses.

Par recyclage, les parties entendent le processus permettant à la salariée d'accéder à un autre titre d'emploi ou de conserver son titre d'emploi et qui nécessite une nouvelle formation officielle appropriée sur les plans théorique et pratique. On entend par formation officielle, un programme de formation reconnu par le ministère de l'Éducation.

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

- 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;

- les frais de scolarité ne sont pas à sa charge;

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

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

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

15.11 Comité paritaire

Un Comité paritaire est créé. Ce Comité est composé, d'une part, par les membres du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux et, d'autre part, par la représentation syndicale formée de (3) membres du Syndicat.

15.12 Les parties s'entendent pour confier la présidence du Comité paritaire à .

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.

15.13 Le Comité paritaire établira les règles nécessaires à son bon fonctionnement.

15.14 À chaque mois, le directeur général du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux informe par écrit le Comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des salariées mises à pied et bénéficiant des clauses 15.02 ou 15.03 a été replacée de même que l'identité des salariées qui ne sont pas encore replacées. Sur demande de l'un des membres du Comité paritaire, le directeur général communique toute information relative à la sécurité d'emploi.

15.15 Toute salariée, se croyant lésée par une décision du Service de placement du secteur

de la Santé et des Services sociaux, 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 Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux. 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. L'absence d'un ou de plusieurs membre(s) du Comité paritaire dûment convoqué(s) par écrit par le directeur général n'aura pas pour effet d'annuler la réunion dudit Comité.

15.16 Toute recommandation unanime du Comité paritaire, relative à l'application du présent article, doit être constatée dans un écrit. Le directeur général du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux doit donner suite à telle recommandation unanime.

15.17 À défaut d'unanimité au niveau du Comité paritaire ou si le Comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais de dix (10) jours prévus à la clause 15.15, la salariée non satisfaite de la décision rendue par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux peut porter sa plainte devant qui agira à titre d'arbitre.

La salariée devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision, prise à son sujet par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux dans les dix (10) jours de l'avis par le directeur général lui indiquant les conclusions de l'étude de son cas au niveau du Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, en envoyant à cet effet un avis écrit à l'arbitre. Copie de cet avis doit être envoyée au directeur général du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux. En cas de démission ou d'incapacité d'agir de l'arbitre, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant. S'il y a mésentente quant au choix de ce remplaçant après trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de l'arbitre, tel remplaçant est nommé par le Ministre de l'Emploi.

15.18 L'arbitre, nommé en vertu de la clause 15.17, doit transmettre par écrit au Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux, aux salariées concernées ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la date et l'heure à laquelle il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de la salariée contestant la décision du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

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 des parties 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 Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, il peut ordonner à ce dernier de replacer la salariée lésée selon la procédure de replacement décrite au présent article, 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 l'article 12.

15.20 Si la salariée conteste une décision du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité équivalant à son salaire à compter du cinquantième (50e) jour de l'avis du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

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

La salariée bénéficiant de la clause 15.03 et contestant une décision prise par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe 1 et/ou des 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 Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le déménagement définitif de la salariée et, s'il y a lieu, de ses dépendants ne peut toutefois pas être effectué avant que la sentence arbitrale ne soit rendue, en vertu de la clause 15.19.

15.21 La salariée qui, tout en contestant une décision du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe 1 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

15.22 Le ministère de la Santé et des Services sociaux, advenant la fermeture totale d'un établissement, prendra les mesures nécessaires pour que les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi reçoivent leur indemnité selon les termes du présent article.

Conditions particulières régissant les salariées replacées

15.23 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 Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

15.24 La salariée qui, en vertu du présent article, doit être déménagée reçoit un avis écrit et elle doit communiquer son acceptation ou son refus dans les cinq (5) jours de la réception dudit avis. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

15.25 Toute salariée replacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe 1 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

15.26 La salariée mise à pied, bénéficiant de la clause 15.03, cesse de recevoir son indemnité 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.

15.27 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 39, lesquels ne sont pas transférables.

15.28 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, pour 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.

Toute personne replacée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux dans le secteur de la Santé et des Services sociaux où il existe une convention collective se voit reconnaître, en guise d'ancienneté, l'équivalent de ce qu'elle aurait acquis en ancienneté si elle avait été régie par les dispositions de la présente convention.

15.29 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.

15.30 Aux fins d'application de cet article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé

à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs suivants: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.E.R.D.P.Q., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T., F.Q.C.R.P.D.I. et ainsi qu'à cette fin uniquement, les régies régionales de la santé et des services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James, l'Institut national de santé publique 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

PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

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

16.01 L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.06, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un an.

Tout poste vacant ou nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours, sous réserve de l'application de la clause 15.05. Cependant, si une salariée quitte son emploi à l'encontre de la clause 40.01, la période d'affichage pour le poste qu'elle a quitté peut n'être que de sept (7) jours.

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

16.02 Tout poste temporairement dépourvu de sa titulaire, parce qu'absent, 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.

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

16.04 Le poste vacant ou nouvellement créé peut être comblé temporairement durant la période d'affichage selon les modalités prévues à l'article 17. 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 tâche.

16.05 L'avis affiché, suivant les dispositions de la clause 16.01, contient les seules 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) exigences suivantes, lesquelles doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions:

- la formation académique
- l'expérience;

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);

16.06 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.

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

16.08 L'Employeur accorde le poste selon l'avis affiché prévu à la clause 16.05 à la candidate la plus ancienne parmi celles qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

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

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

16.09 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 titulaire 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 16.08.

Cette disposition s'applique dans la mesure où elle n'a pas pour effet d'accroître le nombre de fins de semaine au sens de la clause 18.07 ou d'empêcher les salariées à temps complet et à temps partiel de bénéficier d'une 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 application des dispositions de la clause 18.12.

16.10 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affiché 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 15.05, 16.11, 16.12 et 16.13.

16.11 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, un registre des 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.

16.12 Sous réserve des dispositions de la clause 16.13, 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.

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

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

16.15 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 syndicale.

16.16 La salariée à laquelle le poste est attribué en vertu de la clause 16.08 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 de la liste de disponibilité, elle peut retourner à cette liste 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 affectée 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 15.05, 16.08 et 16.09.

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

16.17 Poste réservé

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

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

16.18 Promotion, transfert

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

16.19 Dispositions particulières

Nonobstant les dispositions de la clause 13.04, une salariée titulaire d'un poste à temps complet affectée à un centre d'activités opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'Employeur, réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes:

a) qu'une salariée titulaire d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines et que ceux-ci soit compatibles avec son horaire de travail;

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

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

La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois. La situation antérieure est rétablie, soit après un avis de trente (30) jours de la salariée qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci cesse d'être titulaire de son poste.

La salariée à temps complet qui s'est prévalue de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle était demeurée à temps complet.

16.20 Déplacement

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

B. À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

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

16.22 La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation, demeure régie par la convention collective.

Cependant, la décision de l'Employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 17

POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR TITULAIRE

17.01 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) vacances;

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.

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

g) libérations syndicales;

h) absence d'une salariée qui effectue un remplacement à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation;

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

j) congés fériés et compensatoires;

k) toute période pendant laquelle un poste est sans titulaire.

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, par les salariées de l'équipe volante ensuite par les salariées titulaires de poste à temps partiel conformément aux dispositions du présent article et enfin par les salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

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 du Syndicat, les raisons de sa décision.

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

Équipe de remplacement

17.02 L'équipe de remplacement comprend les salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi au sens de la clause 15.03.

17.03 Les salariées de l'équipe de remplacement sont utilisées prioritairement aux salariées susceptibles de bénéficier des dispositions de la clause 17.14, 2e et 3e paragraphes, aux salariées de la liste de disponibilité pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour répondre à des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

17.04 L'assignation de ces salariées se fait par ordre inverse d'ancienneté et dans des postes comparables tel que défini à la clause 15.05. Cependant, 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.

17.05 Ces salariées ne peuvent refuser les assignations proposées par l'Employeur.

17.06 Les salariées inscrites sur l'équipe de remplacement bénéficient des dispositions de la présente convention collective.

Équipe volante

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

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

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

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toute autre modalité d'utilisation de l'équipe volante.

17.08 Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 16 de la convention collective.

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

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

Liste de disponibilité

17.10 La liste de disponibilité est utilisée en priorité pour suppléer à l'équipe de remplacement et à l'équipe volante et, plus particulièrement, pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire.

17.11 Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:

a) toute salariée mise à pied autre que celles visées à 15.03 de la convention collective;

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

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

d) toute salariée titulaire de poste qui s'inscrit selon les modalités prévues à la clause 13.05 (5e paragraphe);

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

f) toute salariée en congé sans solde pour études qui désire y être inscrite.

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

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

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

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

17.14 En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les emplois temporairement dépourvus de leur titulaire 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. Les parties peuvent, par arrangement local, diminuer ce nombre d'heures.

Modalités d'assignation

Lorsque la durée prévue de l'assignation est de plus de cinq (5) jours, une salariée titulaire de poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son centre d'activités pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et que son ancienneté soit supérieure aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend lors de sa réintégration à son ancien poste le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait le poste.

Lorsque la durée de l'assignation est de cinq (5) jours ou moins ou à durée indéterminée, la salariée titulaire de poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son centre d'activités et ce prioritairement aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Si la disponibilité exprimée par cette salariée ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée selon les mêmes modalités aux autres salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités.

Si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activité, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une salariée de la liste de disponibilité.

Lorsque la durée de l'absence indéterminée devient connue et qu'elle est supérieure à cinq (5) jours, l'Employeur accorde une nouvelle assignation conformément aux deux (2) premiers paragraphes de la présente clause.

Les parties au niveau local peuvent convenir de modalités d'application différentes de celles prévues à la présente clause.

17.15 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.

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

a) l'identité du poste;
b) le nom de la titulaire;
c) la durée probable de l'emploi;

d) le salaire.

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

De plus, dans tous les cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux semaines, selon la fréquence de la paie.

17.17 Lorsqu'un remplacement excédant trois (3) mois débute alors qu'une salariée de la liste de disponibilité non titulaire d'un poste est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, cette salariée est réputée disponible pour le remplacement s'il reste moins de quinze (15) jours à écouler à son assignation en cours.

17.18 Remplacement de congés annuels

Pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période prévue à l'article 23, les salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de leur titulaire à l'intérieur de cette période. Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans le même centre d'activités, celles-ci sont considérées comme une seule assignation. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

17.19 La salariée de la liste de disponibilité de l'établissement n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire, si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié par l'application des clauses 25.27, 30.14 A. 6), 30.14 B. 4) et 30.28.

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

17.21 Assignation à l'avance

Une salariée de la liste de disponibilité peut être assignée à l'avance. Cette assignation ne peut être remise en cause par la salariée ou une autre salariée à partir d'un délai de sept (7) jours du début de l'assignation.

Déplacement

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

La salariée ne peut être déplacée sauf:

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

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

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

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

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

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 paragraphes précédents.

L'Employeur, avant d'avoir recours aux mécanismes de déplacement établis conformément à la présente clause lors de la fermeture de moins de quatre (4) mois d'un centre d'activités peut offrir aux salariées ainsi affectées, l'opportunité de prendre leur congé annuel ou un congé sans solde prévu à la clause 26.10.

17.23 Orientation

L'Employeur s'efforce d'orienter un nombre de salariées suffisant pour tenir compte des besoins de remplacement là où il requiert que les salariées soient orientées pour une durée de cinq (5) jours ou moins.

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

Toutefois, lorsqu'il devient nécessaire d'orienter une salariée en vue d'une assignation déterminée visée par un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins, l'Employeur oriente la salariée qui aurait droit à cette assignation si elle était orientée. L'orientation fait partie intégrante de l'assignation. La salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation.

Pour la durée de la convention collective, l’Employeur n’est pas tenu d’orienter les salariées inscrites sur la liste de disponibilité de l’établissement plus de trois (3) fois. Pour les salariées embauchées après la date d’entrée en vigueur de la convention collective, l’orientation reçue à l’embauche est incluse dans ce nombre.

L’Employeur informe les salariées et le syndicat dans les soixante (60) jours de la date d’entrée en vigueur de la convention collective, et au besoin par la suite, des postes visés par une orientation.

17.24 Dispositions diverses

Aux fins de combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, l'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité d'accréditation en accordant la priorité aux salariées de l'équipe de remplacement, de l'équipe volante et de la liste de disponibilité.

ARTICLE 18

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

18.01 Semaine régulière

La semaine régulière de travail est de trente-six heures et quart (36-1/4) réparties en cinq (5) jours de travail.

18.02 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de zéro heure, le dimanche, à vingt-quatre (24) heures, le samedi.

18.03 Période de repas

La période allouée pour les repas ne doit être ni inférieure à une demi-heure (1/2) ni supérieure à une heure. La longueur effective de cette période est déterminée par arrangement local.

La salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'établissement.

18.04 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 déterminée en tenant compte des besoins du centre d'activités et après entente avec le supérieur immédiat.

18.05 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.

18.06 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, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions relatives au temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

18.07 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 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 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.

Aux fins de la présente clause, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche.

18.08 Prime de fin de semaine

La salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire de base, majoré du supplément s'il y a lieu. Cette prime est versée, pour chaque heure travaillée, 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.

Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion en temps chômé de la prime de fin de semaine.

18.09 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 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.

18.10 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 semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.

De plus, elles peuvent par arrangement local, convenir d'apporter d'autres modifications à l'aménagement des temps de travail.

18.11 Roulement des périodes

1) Lorsque les salariées sont assujetties au système de roulement des périodes de travail, les horaires et les cédules de travail doivent être organisés en tenant compte des besoins du centre d'activités ainsi que du perfectionnement professionnel des salariées.

2) S'il y a suffisamment de personnel stable de soir ou de nuit, il n'y a pas de roulement des périodes de travail entre les salariées.

3) Si le personnel stable de soir ou de nuit est insuffisant, le roulement des périodes de travail se fait sur la base d'un centre d'activités, à tour de rôle, entre les salariées. Cependant, l'Employeur doit accorder un service stable sur l'horaire de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement et elle peut revenir au système de roulement avec un préavis de quatre (4) semaines dont copie est affichée dans le centre d'activités, pour autant qu'elle n'ait obtenu un poste stable de soir ou de nuit à la suite d'une nomination.

4) L'Employeur prendra toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour. Le point de départ de cette période est établi par arrangement local.

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

6) Les salariées stables de soir ou de nuit peuvent être assignées sur le quart de travail de jour pour une période n'excédant pas vingt (20) jours continus de travail par année, dans le but de fournir à ces salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques.

7) Nonobstant les dispositions qui précèdent, l'Employeur tente d'atténuer le système de roulement des périodes par l'utilisation de moyens favorisant la stabilité.

18.12 Intervalle minimum

À l'occasion d'un changement de quart de travail (quart de jour, de soir ou de nuit), il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin du travail régulier sur un quart et la reprise du travail sur un autre quart à défaut de quoi, la salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures travaillées à l'intérieur du seize (16) heures.

18.13 Contrôle du temps

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

18.14 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 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Définition

Tout temps travaillé en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance 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.

19.02 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.

19.03 Mode de rémunération

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

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

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

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

19.04 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 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 ou après la période régulière

de travail n'est pas un rappel au travail.

19.05 Service privé

Tout travail accompli en temps supplémentaire, en service privé auprès d'un ou plusieurs bénéficiaire(s), en exécution d'un service assuré au sens de la Loi de l'assurance-hospitalisation est rémunéré selon les dispositions du présent article.

19.06 Disposition spéciale

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

ARTICLE 20

DISPONIBILITÉ OU SERVICE DE GARDE

20.01 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 heure de son salaire de base.

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 20.05.

20.02 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.

20.03 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.

20.04 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.

20.05 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 heure à taux simple.

20.06 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.

20.07 La prime pour disponibilité prévue à la clause 20.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 20.05 et 20.06 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.

20.08 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.

20.09 Fin de 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.

20.10 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 21

CONGÉS FÉRIÉS

21.01 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 cette 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 la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

21.02 Répartition équitable

L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés.

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées bénéficient de deux (2) jours de congés à Noël ou au Jour de l'An au cours desquels elles ne peuvent être tenues de travailler.

21.03 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.

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

21.04 Congé férié durant une absence

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

Si, par contre, alors qu'elle est en congé-maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 21.08.

Ces dispositions ne s'appliquent cependant que pour une absence-maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et ne s'appliquent pas durant une absence causée par un accident du travail.

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

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

21.05 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 jour régulier de travail.

21.06 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. Et, dans ce cas, le taux supplémentaire ne s'applique pas si la salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

21.07 Conditions pour bénéficier du congé férié

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

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

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

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

21.08 Salaire

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

ARTICLE 22

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

22.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs poste(s) ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la salariée.

Avis

22.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'Employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au Syndicat et à la salariée.

22.03 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

22.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs poste(s), les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi de salariées, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation en cours d'emploi prévues à la clause 31.02.

Recyclage

22.05 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 la clause 15.10.

ARTICLE 23

CONGÉ ANNUEL

23.01 La période de référence donnant droit aux vacances 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.

23.02 Salariée ayant moins d'un an de service

Toute salariée ayant moins d'un an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1-2/3) de congé annuel par mois de service.

Cette salariée qui, au 30 avril, a moins d'un an de service peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

23.03 Salariée ayant un an et plus de service

Toute salariée qui, au 30 avril, a au moins un an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel (vingt (20) jours ouvrables).

Toute salariée qui, au 30 avril, a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant:

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

La salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5e) semaine de congé annuel (vingt-cinq (25) jours ouvrables).

23.04 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 mois complet de service.

23.05 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 (vacances) entre le 1er mai et le 14 mai ou entre le 16 octobre et le 30 avril de l'année suivante.

23.06 Affichage de la 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.

23.07 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.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la possibilité pour les salariées de bénéficier d'une fin de semaine complète au début et à la fin de leur congé annuel.

23.08 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 23.09 et 23.11 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 paragraphe de la clause 23.08.

23.09 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.

23.10 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 semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux périodes

comprises entre le 1er mai et le 15 octobre, d'une part, et le 16 octobre et le 30 avril, d'autre part.

La salariée peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel de façon discontinue. Les journées n'apparaissent pas à la cédule de vacances et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates.

23.11 Report des vacances

Une salariée incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenus avant le début de sa période de vacances peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, elle devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de vacances.

L'Employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

23.12 Congé annuel pour conjoints

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

23.13 Indemnité

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

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

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

2. une rémunération établie conformément à la clause 38.03 a) pour son salaire régulier gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de temps complet.

L'indemnité du congé annuel est remise à la salariée en même temps que la paie qui précède son départ en vacances.

23.14 Indemnité au départ

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

23.15 Disposition spéciale

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

ARTICLE 24

CONGÉS SPÉCIAUX

24.01 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 des membres suivants de sa famille: conjoint ou enfant;

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

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

Lors de décès mentionnés à la présente clause, la salariée a droit à une journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un (241) kilomètres et plus ou cent cinquante (150) milles 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 1.15.

24.02 Début de l'absence

Les jours d'absence mentionnés à la clause 24.01 sont accordés à compter de la date de l'événement. Toutefois, la salariée peut choisir d'utiliser un de ces jours de congés lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus à la clause 24.01 pour y assister.

24.03 Salaire

Ces jours d'absence, dont il est fait mention aux clauses précédentes, sont payés au taux du salaire 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.

24.04 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.

24.05 Congé familial

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

Pendant ce congé sans solde, la salariée peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables pourvu qu'elle en fasse la demande au début du congé sans solde et pourvu qu'elle verse la totalité des primes, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurances en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30.09, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes à cet effet.

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

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'existe plus, elle pourra se prévaloir du mécanisme de supplantation et/ou mise à pied prévu aux clauses 14.11 à 14.17.

ARTICLE 25

CONGÉS PARENTAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de supplément 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.

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

25.03 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 ¼) le maximum assurable.

25.03A Le salaire hebdomadaire de base[1], le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

25.04 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 resté au travail.

SECTION II
CONGÉ DE MATERNITÉ

25.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 25.08, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité

---

[1] On entend par "salaire hebdomadaire de base", dans le présent article, le salaire de base de la salariée incluant les suppléments réguliers de salaire pour une semaine de travail régulièrement majorée, à l'exclusion des primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

et aux indemnités prévues aux clauses 25.10 et 25.11, 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 s'y rattachant.

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

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

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

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

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

25.09 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

25.10 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 25.13:

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

---

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

(2) 93 %: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en

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

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur, parmi ceux prévus au paragraphe c) de la clause 25.12, elle reçoit de chacun de ses Employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l''indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93% du salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le pourcentage de 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 DRHC.

De plus, si DRHC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par DRHC, l'indemnité complémentaire prévue par le premier alinéa du présent paragraphe comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

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

25.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 25.08, 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.

25.10B L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre Employeur.

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

---

moyenne à 7 % de son salaire.

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

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

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

b) La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95%) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux (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 est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à (93%).

25.12 Dans les cas prévus par les clauses 25.10 et 25.11:

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

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. 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. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des Employeurs des secteurs public et

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

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 25.10 et 25.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre Employeur mentionné au présent paragraphe.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu que pour les 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 25.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST) et les semaines pendant lesquelles la salariée bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent paragraphe constituent une des stipulations expresses visées par la clause 25.04.

25.13 L'allocation de congé de maternité [(1)] versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 25.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième alinéa du paragraphe b) de la clause 25.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

25.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 25.15, la salariée

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 360.00$.

bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

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

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

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

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

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

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

25.17 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^{e}) 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 25.30.

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

25.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou le cas échéant un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de

supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

25.19 Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

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

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

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette affectation est prioritaire malgré toute autre disposition de la convention collective.

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

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

Durant le congé spécial prévu par 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 de la travailleuse qui allaite.

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

Autres congés spéciaux

25.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

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

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

25.20 Dans le cas des visites prévues au paragraphe c) de la clause 25.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 25.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 25.18 de la section II. La salariée visée à la clause 25.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas du paragraphe c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV
AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

25.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième 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 jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison. Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

25.22 La salariée ou le salarié 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.

25.23 La salariée ou le salarié 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 ou le salarié n'a droit qu'à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

25.24 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 25.22, la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines ou à intervalle d'une semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

Le salaire hebdomadaire de base de la salariée ou du salarié à temps partiel est établi selon les dispositions du paragraphe 25.12 d).

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

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

25.26 Le congé pour adoption prévu à la clause 25.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévue à la clause 25.25, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la salariée ou le salarié en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue à la clause 25.30.

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la salariée ou le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 25.24, il n'en résulte pas une adoption, la salariée ou le salarié est alors réputé avoir été en congé sans solde et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30%) du salaire payable par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Les parties locales peuvent en convenir autrement.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

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

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

Une fois au cours de son congé, la salariée ou le salarié peut remplacer soit son congé sans solde par un congé partiel sans solde, soit 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 25.30.

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

La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou 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 la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'est pas une salariée ou un salarié du secteur public, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou qu'il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption;

b) la salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe a) de la clause 25.27 qui précède 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 ou le salarié et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui ait été confié. Toutefois, ce paragraphe ne s'applique pas à la salariée ou au salarié qui adopte l'enfant de son conjoint.

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

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

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

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

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

Aux fins 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 vacances annuelles reportées.

25.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle ou il a obtenu, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée ou le salarié a droit aux avantages dont elle ou il aurait bénéficié si elle ou il avait alors été au travail.

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

25.29B Congés pour responsabilités parentales

a) La salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année pour s'occuper de son enfant mineur ou l'enfant mineur de sa ou son conjoint et ce, parce que sa présence est expressément requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

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

La salariée peut utiliser par anticipation les jours de congés-maladie qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de maladie pris par anticipation et non encore acquis. Également, dans les autres cas où il doit y avoir récupération par l'Employeur, elle se fera le 15 décembre.

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

Au cours du congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30.09, 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.

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 à la clause 25.29A, aux 3ième, 4ième et 5ième paragraphes de la clause 25.30 et à la clause 25.30B s'appliquent.

25.30 Dispositions diverses

Les congés visés à la clause 25.22, au premier paragraphe de la clause 25.25 et au premier paragraphe de la clause 25.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

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

La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la salariée ou le salarié. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours par semaine, la salariée ou le salarié a droit à un maximum de deux jours et

demi (2½) 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.

25.30A L'Employeur doit faire parvenir à la salariée ou au salarié, au cours de la quatrième semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée ou le salarié à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 25.30.

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

25.30B La salariée ou le salarié à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

La salariée ou le salarié qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

25.30C La salariée ou le salarié qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 25.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 25.14, en autant qu'elle ou qu'il y ait normalement droit, et par la clause 25.18 de la section II.

25.30D Sous réserve des modifications apportées par le présent article, les avantages supérieurs prévus à cet article dans la dernière convention collective sont reconduits.

ARTICLE 26

CONGÉS SANS SOLDE

A. CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU UN CEGEP

26.01 Conditions du congé

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire et collégial 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 titulaire de poste qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois pour enseigner dans le secteur des soins infirmiers.

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

Pendant une durée maximale d'un an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 17.

26.02 Modalités du congé

1) Retour

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

2) Ancienneté

La salariée conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé. Cependant, en cas de retour chez l'Employeur, le temps passé à la commission scolaire ou au CEGEP comptera comme expérience acquise aux fins de salaire.

3) Congé annuel

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

4) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sans solde sont

portés au crédit de la salariée et ils ne peuvent pas être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire.

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

5) Régime de retraite

La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son 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.

6) Assurance-groupe

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

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

7) Exclusion

Sauf les dispositions de la clause 26.02, 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.

8) Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1ière) année 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 et qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une Commission scolaire, à un CEGEP 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 un an, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.11 à 14.17 (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 inscrite sur la liste de disponibilité.

B. CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

26.03 Conditions d'obtention

Après entente avec l'Employeur, la salariée titulaire de poste qui a au moins un an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois et ce, aux fins de poursuivre des études.

Selon la nature des études, tel congé sans solde peut être continu ou divisé en deux (2) ou trois (3) congés sans solde répartis sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

26.04 Inscription sur la liste de disponibilité de l'établissement

La salariée en congé sans solde qui désire travailler pendant son congé peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à l'article 17 de la convention collective sans devoir démissionner; la salariée est alors considérée comme une salariée à temps partiel.

26.05 Modalités du congé

1) Retour

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

2) Ancienneté

   La salariée conserve et accumule son ancienneté pour la durée de son congé sans solde.

3) Congé annuel

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

4) Congés-maladie

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

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

5) Régime de retraite

La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son 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.

6) Assurance-groupe

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

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

7) Exclusion

Sauf les dispositions de la clause 26.05, 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.

8) Modalités de retour

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, 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.

Advenant le cas où le poste initial de la salariée en congé sans solde n'existe plus, 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 14.11 à 14.17 (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 inscrite sur la liste de disponibilité.

26.06 Congé pour reprise d'examen

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

C. AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

26.07 Fonction civique (Congé pré-électoral)

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

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.

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

Pendant une durée maximale d'un an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 17.

26.08 Fonction civique (Congé post-électoral)

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1) Retour

   La salariée doit, huit (8) jours après l'expiration de son mandat, informer l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2) Ancienneté

   La salariée conserve l'ancienneté acquise au début de son congé sans solde.

3) Congé annuel

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

4) Congés-maladie

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

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

5) Régime de retraite

La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son 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.

6) Assurance-groupe

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

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

7) Exclusion

Sauf les dispositions de la clause 26.08, 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.

8) Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1ière) année de son mandat, 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.

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.11 à 14.17 (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 inscrite sur la liste de disponibilité.

26.09 Congé pour mariage

Sur demande faite au moins quatre (4) semaines à l'avance, toute salariée a droit à deux (2) semaines de congé, dont l'une avec solde, à l'occasion de son mariage. La prise de la semaine sans solde est à la discrétion de la salariée. Ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise de vacances régulières entre le 15 mai et le 15 octobre.

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

26.10 Congé sans solde

1) Conditions d'obtention

Après un 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 divisible, chaque période étant d'au moins une semaine. Tout fractionnement accru de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée et l'Employeur.

La salariée titulaire de poste comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, une prolongation du congé sans solde prévu au premier paragraphe de la présente clause. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé. Cependant, les parties peuvent convenir par arrangement local que la période donnant droit au congé puisse être de trois (3) ans.

Pour cette durée maximale d'un an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 17.

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 la clause 26.10 - 2), paragraphe h).

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

2) Modalités

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

a) Retour

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

b) Ancienneté

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

c) Congé annuel

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

d) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du 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 aux taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la salariée.

e) Régime de retraite

La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son 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.

f) Assurance-groupe

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 30.09, sa participation au régime de base d’assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes à cet effet.

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

g) Exclusion

Sauf les dispositions 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.

h) Modalités de retour

Sous réserve des dispositions de la clause 26.10-1), 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.

Advenant le cas où le poste initial de la salariée en congé sans solde n'existe plus, 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 14.11 à 14.17 (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 inscrite sur la liste de disponibilité.

i) Droit de postuler

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

26.11 Congé à temps partiel

Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la salariée titulaire de poste à temps complet comptant au moins un an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la salariée titulaire de poste à temps complet ayant moins d'un an de service lorsque la maladie d'une personne à 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 titulaire de poste à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées titulaires de poste 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.

Un registre est établi afin d'identifier les salariées titulaires de postes 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.

La salariée titulaire de poste 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 titulaire de poste à temps complet.

26.12 Congé partiel sans solde

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

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

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

ARTICLE 27

MESURES PRÉVENTIVES

27.01 Examen médical

La salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur visant à protéger sa santé et sa sécurité.

27.02 Soins d'urgence

En cas d'urgence, l'Employeur fournit gratuitement les soins requis à la salariée au travail.

27.03 Porteuse saine de germes

La salariée porteuse saine de germes, libérée de son travail sur recommandation du service 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 replacement est impossible, la salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse congés-maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, mais sans préjudice pour la salariée.

Santé et sécurité au travail

27.04 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour protéger la santé et assurer la sécurité et l'intégrité physique de toutes les salariées et le Syndicat y collabore.

27.05 Un Comité conjoint local de santé et de sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement.

Les modalités de représentation des parties et de fonctionnement du Comité sont établies par arrangement au niveau local.

Lors de ces rencontres, les parties peuvent:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les salariées;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;

- recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires, le contrôle des radiations, etc...

27.06 La salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (incluant le B.E.M.) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son Employeur.

ARTICLE 28

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

28.01 Assurance-responsabilité

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance-responsabilité, la salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

28.02 Mesures préventives envers la salariée dans l'exercice de ses fonctions

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.

28.03 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signée 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'auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce tel document.

28.04 Modification d'un document

Nonobstant la clause 28.03, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

28.05 La salariée est libre d'appartenir à son ordre professionnel.

ARTICLE 29

COMITÉ LOCAL SUR LA TÂCHE ET L'ORGANISATION DU TRAVAIL

29.01 Comité local sur la tâche et l'organisation du travail

Dans le but de se donner des moyens appropriés pour accroître la qualité des soins, de maintenir un niveau de compétence et de maximiser l'utilisation des ressources infirmières auxiliaires, les parties locales conviennent de former un Comité sur la tâche et l'organisation du travail dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

29.02 Composition du comité

Il se compose de trois (3) personnes désignées par le Syndicat, dont au moins deux (2) salariées de l'Employeur, et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.

La troisième (3e) personne désignée par le Syndicat peut être une représentante extérieure dudit Syndicat.

29.03 Règlements internes

Une fois formé, le comité doit formuler ses propres règlements administratifs régissant son fonctionnement et déterminer la fréquence de ses réunions.

29.04 Mandat sur la tâche

1. Étudier toute question se rapportant à l'application des actes infirmiers autorisés.

2. Étudier toute plainte des salariées se rapportant au fardeau de la tâche.

29.05 En cas d'unanimité, en ce qui a trait à toute question se rapportant à l'application des actes infirmiers autorisés, le comité soumet ses recommandations au directeur général de l'établissement qui doit en saisir le Conseil d'administration. À défaut d'unanimité, chaque partie peut également soumettre ses recommandations de la même façon.

Le directeur général transmet aux membres du comité la décision du Conseil d'administration, laquelle ne donne pas ouverture à l'application des articles 11 et 12 de la convention collective.

29.06 Si une plainte relative à un fardeau de tâche n'est pas réglée au comité, les parties peuvent soumettre le différend à l'arbitre selon la procédure régulière d'arbitrage établie à l'article 12.

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

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

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

Aux fins d'application de la présente clause, la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible dans l'établissement.

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

29.07 Mandat sur l'organisation du travail

Les fonctions de ce comité sont les suivantes:

A- Développement des ressources humaines

1) de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux et de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;

2) d'étudier et suggérer un programme d'accueil et d'orientation pour les salariées nouvellement embauchées et des activités de recyclage prévues à l'article 15 et de formation en cours d'emploi;

3) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des salariées.

B- Distribution des soins dispensés

1) d'étudier et suggérer un plan sur les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général d'un centre d'activités et la régularité des affectations de travail;

2) d'étudier l'impact de l'introduction des changements technologiques;

3) d'étudier toute question relative à la charge de travail et à l'organisation du travail dans l'établissement.

29.08 Mandat sur les arrangements locaux

Le comité a également comme fonction de négocier tous les arrangements locaux prévus à la présente convention.

Dispositions particulières

29.09 Libération sans perte de salaire

L'Employeur libère, sans perte de salaire, les représentantes désignées par le Syndicat pour participer aux séances du Comité local sur la tâche et l'organisation du travail ou pour toute autre étude commandée par celui-ci.

ARTICLE 30

RÉGIMES DE SÉCURITÉ SOCIALE

30.01 L'Employeur participe à la mise en place et à l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et la partie syndicale. La partie patronale reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Le contrat doit prévoir que la partie patronale peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent. Toute modification au contrat est portée à la connaissance de la partie patronale et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit à la partie patronale.

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

SECTION I
ASSURANCE-VIE ET MALADIE

30.02 Admissibilité

Toute salariée assujettie à la convention doit adhérer aux régimes d'assurance-vie et maladie décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de sa retraite, qu'elle ait ou non terminé sa période de probation:

a) toute salariée titulaire de poste engagée à temps complet ou à 70 % et plus du temps complet: après un mois de service continu;

   toute autre salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu;

b) les salariées à temps partiel qui travaillent moins de 70 % du temps complet: après trois (3) mois de service continu.

Une nouvelle salariée à temps partiel est exclue des régimes d'assurance prévus à la présente clause jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par les clauses 30.02 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 qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par les clauses 30.02 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.

30.03 Assurance-vie

1) La salariée visée à la clause 30.02 a) bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 $.

   La salariée visée à la clause 30.02 b) bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 $.

2) Disposition exceptionnelle

   Les salariées qui, à la date de la signature de la dernière convention, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'Employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées depuis cette date pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime uniforme peuvent le demeurer pourvu que:

   a) elles en fassent la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard six (6) mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective;

   b) qu'elles défraient, sur base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000,00 $ d'assurance du coût de cette assurance.

30.04 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

   Le contrat d'assurance pourra prévoir les prestations suivantes en totalité ou en partie:

   - transport en ambulance;
   - frais hospitaliers et médicaux non remboursables alors que la salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec;
   - 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.

30.05 Contribution

A- Assurance-vie

L'Employeur défraie à cent pour cent (100 %) le coût du 6 400,00 $ ou du 3 200,00 $ d'assurance-vie mentionné à la clause 30.03 des présentes.

B- Assurance-maladie

1) Salariée admissible au régime, tel que prévu à la clause 30.02 a):

   l'Employeur verse sa pleine contribution, sous réserve des dispositions prévues à la clause 30.05 B-3).

2) Salariée admissible au régime, tel que prévu à la clause 30.02 b):

   l'Employeur verse, en ce cas, la moitié de la contribution payable pour une salariée à temps complet, la salariée payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution, le tout sous réserve de la clause 30.05 B-3).

3) Contribution de l'Employeur:

   La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée quant à toute salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

   i) dans le cas d'une participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge: 5,00 $ par mois;

   ii) dans le cas d'une participante assurée seule: 2,00 $ par mois;

   iii) 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.

30.06 Régimes optionnels entièrement à la charge de la salariée

Un maximum de deux (2) régimes optionnels complémentaires peut être institué dans le contrat d'assurance et le coût est entièrement à la charge des participantes. L'Employeur effectue la retenue des cotisations requises.

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

Teneur des régimes optionnels complémentaires

1) Advenant l'instauration de régime(s) optionnel(s) complémentaire(s), ce(s) dernier(s) peut(peuvent) comporter en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire.

2) En ce qui a trait à l'assurance-salaire complémentaire, cette dernière protection devra répondre à certaines normes spécifiques, à savoir:

a) le délai de carence afférent au régime d'assurance-salaire ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois;

b) la prestation nette d'impôt payable à la prestataire ne pourra dépasser 80 % de son salaire net d'impôt y compris les prestations qu'elle peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le Régime de rentes du Québec, la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la salariée peut recevoir d'autres sources;

c) les prestations d'assurance-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu à la clause 30.14 se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

30.07 Délai d'implantation

Le régime de base d'assurance-maladie de même que les régimes optionnels actuels demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'ils soient autrement modifiés.

30.08 Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine de l'invalidité de la salariée.

30.09 Participation

La participation du régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

Dans le cas où la salariée bénéficie d'une absence sans solde, elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Une salariée peut, moyennant un préavis à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires à titre de personne à charge ou, si le contrat le permet, du régime d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ.

30.10 Durant sa suspension, 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 et sous réserve des dispositions de la clause 30.09, 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.

30.11 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.

30.12 Définition de personne à charge

Aux fins du présent article, 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) conjointe ou conjoint: s'entend au sens de la clause 1.15 de la convention.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée qui ne cohabite pas avec sa conjointe ou son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjointe ou conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjointe ou conjoint prévue à la clause 1.15.

ii) enfant à charge: s'entend au sens de la clause 1.16 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.

SECTION II
ASSURANCE-SALAIRE

30.13 Établissement du régime

L'Employeur instaure à ses frais un régime d'assurance-salaire offrant à la salariée, à compter de la date indiquée, lorsque la salariée est incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité, une protection de son revenu selon les modalités prévues ci-dessous:

a) toute salariée titulaire de poste engagée à temps complet ou à 70 % et plus du temps complet: après un mois de service continu;
toute autre salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu;

b) les salariées à temps partiel qui travaillent moins de 70 % du temps complet: après trois (3) mois de service continu.

Une nouvelle salariée à temps partiel est exclue du régime d'assurance-salaire prévu à la présente clause jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle

devient alors visée par les clauses 30.13 a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

Au premier janvier de chaque année, une salariée à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par les clauses 30.13 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:

a) 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;

b) 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.

Le versement des prestations payables tant à titre de congés de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'Employeur sous réserve des dispositions applicables du présent article.

30.14 Teneur du régime d'assurance-salaire

A. Salariée titulaire de poste à temps complet

1) Accumulation maximum

Toute salariée titulaire de poste à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés-maladie par année de service; la salariée peut utiliser trois (3) de ces jours ouvrables de congés-maladie pour motifs personnels. La salariée prend ses congés séparément et en avise l'Employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

2) Rythme d'accumulation

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-maladies.

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 23.01.

3) Utilisation par anticipation

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie au cours d'une année avant d'avoir accumulé un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'à la fin de cette même année. 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-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

4) Paiement annuel du solde

La portion ou, le cas échéant, la totalité des 9,6 jours ouvrables de congés-maladie non utilisés mais accumulés en vertu de 30.14, est monnayée au plus tard le 15 décembre de chaque année ou lors du départ de la salariée, et ce, au taux du salaire régulier.

5) Prestations de congés-maladie

Les jours ouvrables de congés-maladie sont utilisables par la salariée incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à concurrence de cinq (5) jours ouvrables par période d'invalidité, et ce, au taux du salaire régulier.

6) Prolongation des prestations

Si une salariée demeure incapable de travailler pour cause d'invalidité, elle a droit tant que dure l'invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable et ce, pour une période de cent quatre (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à 80 % de son salaire.

À compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens de la clause 30.18, une salariée titulaire de poste qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, par entente avec l'Employeur, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-salaire, pourvu que la réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les fonctions reliées au poste qu'elle occupait avant le début de son invalidité. Les prestations payables au cours de toute période de réadaptation sont équivalentes aux prestations d'assurance-salaire qu'elle recevrait si elle n'était pas en période de réadaptation, réduites de 80 % du salaire brut provenant du travail effectué au cours de toute période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que le travail continue d'être en fonction de la réadaptation de la salariée à son poste et que son invalidité persiste.

Au terme du délai de trois (3) mois, cette période de réadaptation peut, aux mêmes conditions, être prolongée pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

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 prestations pour cette invalidité.

Aux fins de calcul de la prestation, le terme salaire signifie le salaire de base, majoré des suppléments s'il y a lieu, applicable à la salariée à la date où commence le paiement de la prestation; par la suite ce salaire est ajusté, le cas échéant:

a) en fonction du taux de modification prévu aux échelles qui lui sont applicables aux dates prévues à la présente convention collective, et/ou

b) en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire, si cet avancement était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité. Toutefois, une salariée invalide ne peut bénéficier d'un tel avancement d'échelon qu'une fois au cours d'une même invalidité.

B. Salariées autres que titulaires de poste à temps complet

1) Prestation

Pour ces salariées, le montant payable en cas d'invalidité est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé de maternité, de vacances (congé annuel) ou de congé sans solde n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base de la salariée titulaire de poste à temps complet.

2) Bénéfices marginaux

Ces mêmes salariées, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu à la clause 30.14 A., reçoivent les bénéfices marginaux prévus à la clause 38.03 c) à chaque paie.

3) Période de carence

La salariée visée par la présente clause peut bénéficier des prestations, telles que déterminées ci-haut, après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour où la salariée était requise de se présenter au travail. Toutefois, la présente disposition ne s'applique pas à la salariée à temps partiel qui a choisi, en vertu des dispositions de la clause 30.27, de ne pas être couverte par les régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire.

4) Période de réadaptation

À compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens de la clause 30.18, une salariée titulaire de poste qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, par entente avec l'Employeur, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-salaire, pourvu que la réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les fonctions

reliées au poste qu'elle occupait avant le début de son invalidité. Les prestations payables au cours de toute période de réadaptation sont équivalentes aux prestations d'assurance-salaire qu'elle recevrait si elle n'était pas en période de réadaptation, réduites de 80 % du salaire brut provenant du travail effectué au cours de toute période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que le travail continue d'être en fonction de la réadaptation de la salariée à son poste et que son invalidité persiste.

Au terme du délai de trois (3) mois, cette période de réadaptation peut, aux mêmes conditions, être prolongée pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

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 prestations pour cette invalidité.

30.15 Coordination des prestations

Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur le Régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement:

a) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le Régime de rentes du Québec ou les 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 la clause 30.14 A. 5), si la salariée a des congés-maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la salariée la différence entre son salaire net [(1)] et la prestation payable par la S.A.A.Q. La banque des congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

   ii) pour la période visée par la clause 30.14 A. 6), la salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre 85 % de son salaire net [(1)] et la prestation payable par la S.A.A.Q.

c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versé en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

---

(1) Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-emploi.

i) la salariée reçoit de son Employeur 90 % de son salaire net [(1)] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) dans le cas où la date de 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 30.14 s'applique si la salariée est suite à la même lésion toujours invalide au sens de la clause 30.18 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.

Durant cette période, si la salariée a droit à une indemnité de remplacement du revenu, ses prestations sont réduites d'autant;

iii) les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'Employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

La banque de congés 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. Dans ce cas, la salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues aux clauses 30.14 et 30.15, une salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

30.16 La salariée continue de participer au régime de retraite (RREGOP) tant que les prestations prévues à la clause 30.14 A 6) demeurent payables y compris le délai de carence et pour une année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à la clause 30.14 A 5) ou à l'expiration du délai prévu à la clause 30.14 B 3), selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite sous réserve des dispositions de la convention

(1) Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-emploi.

collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui à trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Les dispositions relatives à l'exonération des cotisations au régime de retraite pour une année additionnelle tel que définie au paragraphe précédent s'appliquent à la salariée dont l'invalidité a débuté le ou après le premier (1er) janvier 1998.

Si le contrat d'assurance le prévoit la salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance prévus à la convention collective pour une période de trois (3) ans suivant le début de son invalidité. Elle est éxonérée de ses cotisations après l'expiration du délai de carence.

30.17 Rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.)

En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance, la totalité du rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

30.18 Définition d'invalidité

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

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.

Une période d'invalidité résultant de maladies ou blessures qui ont volontairement été causées 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 période d'invalidité.

30.19 Cessation du paiement

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. Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

30.20 Pré-requis à l'obtention des prestations

Pour avoir droit aux prestations payables tant à titre de jours de congés-maladie qu'à titre d'assurance-salaire, la salariée informe sans délai l'Employeur de sa maladie dès la première journée de son absence et doit lui fournir promptement les pièces justificatives raisonnablement exigibles.

Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures la salariée n'a pu aviser l'Employeur sans délai et soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

30.21 Déclaration

L'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la salariée ou de son médecin traitant sauf dans les cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté.

L'Employeur peut également faire examiner la salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la salariée.

30.22 Vérification du motif ou durée de l'absence

Quelle que soit la durée de l'absence, que cette dernière soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur ou 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. Cette vérification et ce contrôle peuvent être faits sur une base d'échantillonnage.

De plus, compte tenu de l'accumulation des absences, si l'Employeur le juge à propos, il peut vérifier et contrôler lesdites absences au besoin.

30.23 Fausse déclaration

Advenant une fausse déclaration émanant de la salariée ou advenant que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la salariée, l'Employeur prend les mesures disciplinaires appropriées.

30.24 Appel de la décision

La salariée qui se voit refuser le versement d'une prestation en raison de l'inexistence ou

de la cessation présumée de l'invalidité et qui se croit lésée, soumet son grief selon la procédure normale prévue aux présentes.

30.25 Dispositions diverses relatives aux anciens systèmes de congés cumulatifs en maladie

1) Conservation des jours de congés-maladie accumulés antérieurement.

Les jours de congés-maladie accumulés par la salariée en vertu des systèmes précédant la convention collective 1980-82 et non utilisés à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective demeurent au crédit de la salariée et sont monnayés selon les dispositions de la clause 30.25-2) et ce, au taux régulier lors de la cessation d'emploi de la salariée.

2) Paiement au départ des anciennes caisses des jours de congés-maladie.

En cas de départ ou de décès de la salariée, les jours de congés-maladie accumulés mais non utilisés sont monnayés au taux de salaire régulier et ce, à cent pour cent (100 %) de leur valeur pour les premiers soixante (60) jours ouvrables et à cinquante pour cent (50 %) de leur valeur pour les soixante (60) jours ouvrables subséquents.

Le maximum de jours payables au départ ne peut excéder, en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

3) Information sur le quantum des jours de congés-maladie.

À la fin de chaque année, l'Employeur informe par écrit chaque salariée de l'état du solde de jours de congés-maladie accumulés avant la mise en vigueur du régime d'assurance-salaire.

4) Utilisation possible des jours de congés-maladie accumulés antérieurement.

a) La salariée peut cependant utiliser ses jours de congés-maladie portés à son crédit selon la clause 30.25-1), une fois écoulée la période de cent quatre (104) semaines couverte par l'assurance-salaire.

Lors d'une telle utilisation, lesdits jours de congés-maladie seront payés au taux courant.

b) La salariée qui a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congés-maladie prévus à la clause 30.14 A. 1), peut utiliser les jours de congés-maladie portés à son crédit selon la clause 30.25-1).

c) La salariée peut utiliser les jours de congés-maladie accumulés antérieurement pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la Loi).

Dans ce cas, la banque de jours de congés-maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord, les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur;

- 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 la clause 30.14 A. 6). Durant cette période, la réserve de jours de congés-maladie est réduite proportionnellement du montant ainsi payé.

Aux fins de l'application du présent alinéa, le salaire net s'entend au sens de 30.15.

e) Aux fins de pré-retraite.

30.26 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 présente convention collective.

30.26A 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.

30.27 Nonobstant les dispositions des clauses 30.02 et 30.13 et sous réserve des stipulations du contrat d'assurance en vigueur:

1) Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu aux clauses 30.02 b) et 30.13 b), les nouvelles salariées à temps partiel qui travaillent 25 % ou moins du temps complet peuvent refuser d'être couvertes par les régimes d'assurance prévus au présent article. Ce refus doit être signifié, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.

2) Les salariées, dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peuvent cesser d'être couvertes par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période précédente. Cette demande prend effet le premier janvier suivant.

3) Les salariées à temps partiel, qui travaillent 25 % ou moins du temps complet et qui ont décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas accepter ou de cesser d'être couvertes par les régimes d'assurance prévus au présent article, ne peuvent

modifier leur choix tant qu'elles travaillent à 25 % ou moins du temps complet.

4) Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions de la clause 30.09 la participation de la personne salariée au régime de base de l'assurance-maladie est obligatoire.

SECTION III
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

30.28 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, l'Employeur peut, tant qu'une salariée est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité de l'établissement et sous réserve des dispositions prévues à l'article 17 (équipe de remplacement et équipe volante), à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la salariée compte tenu de sa lésion.

30.29 La salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

30.30 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant les dispositions de l'article 16, le poste est accordé à la salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve de la clause 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

30.31 La salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu de la clause précédente cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

30.32 Les parties locales peuvent également convenir d'aménager à l'intention de la salariée soit son poste d'origine, soit un poste vacant ou, nouvellement créé de façon à lui permettre de n'accomplir que des tâches qui, de l'avis de son médecin traitant, ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

30.33 En aucun cas, la salariée qui obtient un poste en vertu des clauses 30.30 et 30.32 ne reçoit un salaire inférieur à celui qu'elle recevait avant le début de son absence continue en raison de sa lésion.

SECTION IV
RÉGIME DE RETRAITE

30.34 La Loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c.R.-10) et ses amendements s'appliquent aux salariées couvertes par la présente convention.

30.35 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

30.36 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.

30.37 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent:

1) **Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite**

a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente";

c) à la fin de l'entente, la salariée prend sa retraite;

d) toutefois dans le cas où la salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) **Durée de l'entente et prestation de travail**

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant

le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une salariée à temps complet;

d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) l'entente entre la salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

3) **Droits et avantages**

a) Pendant la durée de l'entente, la salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément à la clause 30.25 4), les jours de congés maladie au crédit d'une salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, la salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

h) L'Employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la salariée paie sa quote-part.

4) **Mutation volontaire**

Lors de la mutation volontaire d'une salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'Employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) **Supplantation ou mise à pied**

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'Employeur
- invalidité de la salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à la clause 30.42 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

30.38 À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la salariée sont soumis aux dispositions de l'article 17 de la convention collective.

30.39 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la salariée à temps partiel.

ARTICLE 31

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définition

31.01 Développement des ressources humaines

Aux fins de la présente convention, l'expression "Développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux.

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de Développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Il comporte notamment:

- les activités de recyclage prévues au paragraphe 15.10;

- les activités d'orientation et de formation en cours d'emploi prévues au présent article.

31.02 Orientation

Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation existe, la salariée qui y est assujettie voit la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, prolongée d'autant.

31.03 Formation en cours d'emploi

Les activités de formation en cours d'emploi ont pour but de permettre aux salariées:

- de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;

- d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées;

- d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

Palier local

Dépenses de formation en cours d'emploi

31.04 L'Employeur consacre, du 1er juillet au 30 juin de chaque année, pour des activités de formation en cours d'emploi prévues au présent article, pour l'ensemble des salariées de l'unité d'accréditation, un montant équivalent à la somme de:

- 0,24 % de la masse salariale[1] de l'année financière précédente des salariées de l'unité d'accréditation.

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 $.

Si à l'expiration de la convention collective, il reste des sommes qui n'ont pas été engagées, les parties doivent convenir de leur utilisation dans les soixante (60) jours. À défaut d'entente, le désaccord est référé au palier national.

L'Employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent paragraphe.

31.05 Le montant déterminé au paragraphe 31.04 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de formation en cours d'emploi des salariées.

La salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de formation en cours d'emploi dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière.

Les activités de formation en cours d'emploi sont sans frais pour la salariée. La salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

Plan d'activités

31.06 L'Employeur consulte le syndicat sur les besoins prioritaires de formation en cours d'emploi et élabore annuellement, avec la participation du Syndicat local, son plan d'activités de formation en cours d'emploi en tenant compte des études et suggestions du comité local sur la tâche et l'organisation du travail. Il fixe aussi les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates.

---

[1] La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

31.07 L'Employeur actualise les activités de formation en cours d'emploi dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation au palier local ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 31.11, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision.

Admissibilité et sélection

31.08 Les activités de formation en cours d'emploi s'adressent à toutes les salariées visées par l'unité d'accréditation.

31.09 Toute salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipement, ou appareils bénéficie d'une telle activité.

31.10 L'Employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de formation en cours d'emploi, y incluant les sommes consacrées.

Palier national

31.11 À la demande des parties locales, les parties nationales dénoueront toute impasse relativement aux modalités du plan des activités de formation en cours d'emploi prévues au présent article ou aux critères de sélection pour le choix des candidates. À défaut d'entente à ce palier, les parties nommeront un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.

S'il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre de la santé et des services sociaux.

ARTICLE 32

REPAS, LOGEMENT, VESTIAIRE, UNIFORME

32.01 Repas

Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée, ou si la salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur d'un délai défini, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

La salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, 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 inférieurs.

La salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'Employeur.

32.02 Si, dans un établissement, les taux sont plus élevés que ceux mentionnés à la clause précédente, ils demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention.

32.03 L'Employeur fournit également un repas à la salariée travaillant sur le quart de nuit.

32.04 Vestiaire

L'Employeur fournit aux salariées des casiers sous clef pour le dépôt de leurs vêtements.

32.05 Uniformes

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.

32.06 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 33

ALLOCATIONS POUR DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR

33.01 Travail à l'extérieur

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.

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 .....0,170 $/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 titulaire de poste requise par écrit par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin de façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 km a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 km payable à la fin de l'année. Cette compensation est établie au prorata des heures effectivement travaillées et ce, sur la base du nombre d'heures effectuées par une salariée à temps complet au cours d'une année.

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 au paragraphe précédent.

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 du 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 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 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.

33.02 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.

33.03 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 $

33.04 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; en outre, la salariée est alors remboursée du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de 32 km aller et retour.

33.05 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clauses 33.02, 33.03 et 33.04 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

33.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 33.01, 33.03 et 33.04, 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 33.01, 33.03 et 33.04.

33.07 Salariée accompagnant un bénéficiaire

La salariée chargé d'accompagner un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1) elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire.

   Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail;

2) une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement ou son port d'attache le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant la disposition de la clause 20.01.

Pour la durée du voyage de retour, la salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues au paragraphe 1) ci-haut;

3) l'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation de pièces justificatives;

4) pour tout voyage d'une journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

ARTICLE 34

PAIEMENT DES SALAIRES

34.01 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 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.

L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de vacances, de congés-maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité", de protection du revenu (s'il y a lieu).

Sur demande de la salariée, au bureau du personnel, l'Employeur lui communique le nombre de jours de congés-maladie accumulés dans sa banque.

34.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés à chaque deux (2) semaines à moins que les parties en conviennent différemment par arrangement local. Si cette disposition entraîne une changement dans le régime de paie, l'Employeur consulte le Syndicat sur les modalités de transition. En aucun cas toutefois, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

Sur demande, les salariées visées par une modification de la fréquence de la distribution de la paie recevront une avance équivalant à une semaine de salaire. Cette avance sera remboursable par la salariée lors de sa cessation d'emploi ou sous toute autre forme de remboursement convenue entre les parties.

34.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie d'un montant de 10,00 $ ou plus imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de 40,00 $ par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de 20,00 $ pour une salariée à temps partiel.

Il est entendu que l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la salariée.

34.04 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 en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

Sur demande écrite de la salariée, son chèque de départ est envoyé, sous pli recommandé, à sa dernière adresse indiquée.

34.05 Salariée qui occupe plus d'un poste

La salariée qui durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas aux salariées de la liste de disponibilité.

La salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais ne bénéficie pas des avantages ci-dessus mentionnés, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une journée régulière de travail.

L'équivalent d'une journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

ARTICLE 35

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

35.01 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 paragraphes suivants:

1) une année d'expérience pertinente implique que la salariée a accompli une année de travail auprès d'un ou plusieurs établissement(s) du secteur de la Santé et des Services sociaux du Québec ou au Canada et ce, dans un secteur d'activités identique ou comparable à celui où elle a été embauché;

2) aux fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propre à la salariée concernée;

3) 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 11.

35.02 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.

35.03 Tout litige relatif à l'application de la clause 35.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 11.

35.04 Une année d'expérience pertinente, telle que définie à la clause 35.01, donne droit à un échelon dans l'échelle de salaire de base.

35.05 Une salariée ne peut se voir créditer plus d'une année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

35.06 Expérience des salariées à temps partiel

L'expérience des salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées

par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une journée complète de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience pour la salariée ayant 20 jours de vacances, à 1/224ième d'année d'expérience pour la salariée ayant 21 jours de vacances, à 1/223ième d'année d'expérience pour la salariée ayant 22 jours de vacances, à 1/222ième d'année d'expérience pour la salariée ayant 23 jours de vacances, à 1/221ième d'année d'expérience pour la salariée ayant 24 jours de vacances et à 1/220ième d'année d'expérience pour la salariée ayant 25 jours de vacances.

Aux fins d'application de la présente clause, un jour de vacances ou un congé férié ne constitue pas un jour de travail, le tout sous réserve des dispositions prévues à la clause 35.05.

35.07 Preuve de l'expérience acquise

La salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou autre. 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.

35.08 Dispositions exceptionnelles

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.

35.09 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.

35.10 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.

35.11 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 36

TITRES D'EMPLOI

Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

36.01 (3455) **Infirmière auxiliaire (titre réservé) [1]**
Diplômée en soins de santé et soins d'assistance

Personne qui donne des soins infirmiers et de bien-être requis par le bénéficiaire; participe et collabore à l'administration d'un ensemble de procédés diagnostiques, thérapeutiques et préventifs.

Elle peut dispenser auprès des bénéficiaires les actes infirmiers qu'elle est habilitée à poser en vertu de la loi et de la réglementation la régissant.

Doit détenir un diplôme de fin d'études secondaires avec spécialisation en "Santé, assistance et soins infirmiers" ou en "Service de la santé (infirmière auxiliaire)" d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec ou détenir un diplôme d'une école alors reconnue par la Commission des garde-malades auxiliaires de la province de Québec ou, le cas échéant, par le ministère de l'Éducation du Québec ou dont l'équivalence en compétence était reconnue par l'O.I.I.Q..

L'Employeur paie pour une semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu:

Échelle salariale: Groupe 325 .....36,25 heures

Échelon	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
01	491,19	498,44	510,76	523,45	536,50
02	507,14	514,75	527,80	540,85	554,26
03	522,36	530,34	543,75	557,53	571,30
04	538,31	546,29	560,06	574,20	588,70
05	554,63	562,96	577,10	591,60	606,46
06	571,66	580,36	594,86	609,73	624,95
07	589,06	597,76	612,63	627,85	643,44
08	606,46	615,53	630,75	646,70	663,01
09	625,68	635,10	651,05	667,36	684,04

[1] Pour utiliser ce titre réservé, la personne doit être membre de la l'ordre professionnel des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec. Annuellement, il appartient à la personne concernée de fournir à l'Employeur la preuve de son appartenance audit ordre.

10	644,53	654,31	670,63	687,30	704,34

36.02 (3529) **Infirmière auxiliaire en stage d'actualisation (titre réservé) [(1)]**
Diplômée en soins de santé et soins d'assistance en stage d'actualisation

Personne en règle avec l'ordre professionnel des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec et qui a quitté l'exercice de sa profession depuis plus de cinq (5) ans.

Nonobstant les dispositions relatives à la période de probation prévue à l'article 1, la période de probation de la personne en stage d'actualisation est de soixante (60) jours si cette personne a quitté l'exercice de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans et jusqu'à quatre-vingt-dix (90) jours si elle a quitté depuis plus de dix (10) ans.

L'Employeur paie pour une semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu:

Échelle salariale: Groupe 306 .....36,25 heures

Échelon	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
01	457,11	464,00	478,86	490,83	503,15

36.03 (3445) **Chef d'équipe**

Personne qui, sous la direction de la chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de salariées.

La chef d'équipe reçoit un supplément hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)	Taux 2002-01-01 ($)
21,03	21,35	21,88	22,43	22,99

(1) Pour utiliser ce titre réservé, la personne doit être membre de l'ordre professionnel des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec. Annuellement, il appartient à la personne concernée de fournir à l'Employeur la preuve de son appartenance audit ordre.

36.04 (3446) **Assistante-chef d'équipe**

Personne qui partage la responsabilité de la chef d'équipe et la remplace en son absence.

L'assistante-chef d'équipe reçoit un supplément hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 ($)	**Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 ($)**	**Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 ($)**	**Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 ($)**	**Taux 2002-01-01 ($)**
12,59	12,78	13,10	13,43	13,77

ARTICLE 37

PRIMES

37.01 Prime de soir et de nuit

Ces primes ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

A) La salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures, reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

a) Prime de soir

La prime de soir est de 4 % du salaire journalier de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément.

b) Prime de nuit

La prime de nuit est de:

11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Cependant, pour les salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours de congés payés s'établit comme suit:

11 % équivaut à 22,6 jours;
12 % équivaut à 24 jours;
14 % équivaut à 28 jours.

B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures, elle reçoit en plus de son salaire, une prime horaire calculée selon les modalités suivantes:

a) Prime de soir

Cette prime est équivalente à 4 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément pour les heures travaillées entre 19:00 et

24:00 heures.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 0:00 heure et 7:00 heures, la prime est de:

11 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

12 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, pour la salariée ayant entre 5 ans et 10 ans d'ancienneté;

14 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

C) La salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui, à la date de signature de la présente convention, bénéficie d'une fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

La salariée qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue à la clause 37.01-A)b) sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

De plus, lors de toute absence pour laquelle la salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire [(1)] ou le cas échéant, le salaire [(1)] servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit lors de cette absence, selon l'ancienneté de la salariée, du pourcentage déterminé ci-après:

0 à 5 ans d'ancienneté: 11 %
5 à 10 ans d'ancienneté: 12 %
10 ans et plus d'ancienneté: 14 %

Le paragraphe précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes:

a) congés fériés;
b) congé annuel;
c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
d) absence pour invalidité à compter de la sixième journée ouvrable;
e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le nombre de congés-maladie payables au 15 décembre de chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence [(2)],de 1,4 jour pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans

---

(1) Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément

(2) La base de calcul est le nombre maximum de jours qu'une salariée à temps complet doit normalement travailler pendant l'année de référence en excluant les jours de congé annuel et les jours de congés fériés.

l'éventualité où la banque de congés-maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération, l'accumulation des congés-maladie prévue à l'alinéa 30.14 A. 2) est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

La salariée qui, au 30 novembre de chaque année, a dix (10) ans et plus d'ancienneté, reçoit au plus tard le 15 décembre suivant un montant équivalant à quatre (4) jours de salaire, [(1)] calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence [(1)].

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues ou, le cas échéant, la récupération sur la banque de congés-maladie sont calculées au prorata du temps écoulé entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas, par rapport à l'année de référence.

La salariée visée au présent paragraphe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la salariée.

La salariée qui bénéficie des congés payés en vertu du présent paragraphe conserve son statut de salariée à temps complet.

37.02 Primes d'heures brisées

La salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu à la clause 18.03 pour prendre son repas, ou plus d'une fois par jour excepté pour les périodes de repos prévues à la clause 18.04, reçoit la prime d'heures brisées.

Cette prime journalière est 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

37.03 Disposition spéciale

Les infirmières auxiliaires ou auxiliaires diplômées de la région de Québec qui bénéficiaient au 5 décembre 1969 d'un différentiel de deux dollars (2,00 $) de plus par semaine que le salaire prévu à leur échelle, conserveront ce différentiel. Il est entendu d'autre part, que l'échelle de salaire prévue à la convention collective s'applique pour toutes les autres infirmières auxiliaires ou diplômées en soins de santé et soins d'assistance de la région de Québec.

---

(1) Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément.

37.04 Conversion en temps

Par arrangement local, les parties peuvent convenir de la conversion de la rémunération des primes en temps chômé.

ARTICLE 38

DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

38.01 La présente convention s'applique aux salariées à temps partiel.

38.02 Toutefois, le salaire de la salariée à temps partiel est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

38.03 De plus, la salariée à temps partiel bénéficie des bénéfices marginaux ci-après énumérés et payables sous forme de pourcentage:

a) Congé annuel:

Un des pourcentages suivants:

moins de 17 ans de service	8,77%
17 et 18 ans	9,25%
19 et 20 ans	9,73%
21 et 22 ans	10,22%
23 et 24 ans	10,71%
25 ans et plus	11,21%

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire régulier [(1)];
- sur le salaire régulier [(1)] qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire régulier [(1)] à partir duquel est établie, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle, la prestation d'assurance-salaire.
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;

b) Congés fériés et payés:

5,7 % versé sur chaque paie, applicable:

- sur le salaire régulier [(1)];

---

(1) Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

- sur le salaire régulier [(1)] qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

1,27% versé sur chaque paie, applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

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 sous-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.

c) Congés de maladie

4,21% ou 6,21% versé sur chaque paie, dans le cas où la salariée n'est pas visée par le régime ou a choisi de ne pas être couverte par le régime.

Le pourcentage est applicable:

- sur le salaire régulier [(1)];

- sur le salaire régulier [(1)] qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

38.04 Conformément aux dispositions de la clause 1.19, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine prévues à la clause 18.08 et à la clause 37.01 A) et B) payées à la salariée à temps partiel ne sont pas considérées aux fins de calcul de ses bénéfices marginaux.

---

(1) Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ARTICLE 39

PRIVILÈGES ACQUIS

39.01 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 aux vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux de temps supplémentaire continuent d'en bénéficier pendant la durée de ladite convention collective.

39.02 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.

39.03 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 1983-85 et non prévus aux clauses 39.01 et 39.02, 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 40

DIVERS

40.01 Toute salariée titulaire de poste doit donner un avis de départ d'au moins quinze (15) jours à son Employeur.

L'Employeur peut lui faire signer un engagement à cet effet lors de son embauchage.

40.02 L'agent de sécurité ne doit pas donner de directives aux salariées visées par l'accréditation dans l'accomplissement de leurs fonctions.

ARTICLE 41

RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE

41.01 Classement dans l'échelle

Les salariées sont classées dans l'échelle de salaire décrite à la clause 36.01 selon leur expérience antérieure tel qu'établi à l'article 35 de la convention collective.

41.02 Avancement dans les échelles de salaire

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une salariée complète une année d'expérience, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, chaque jour de travail d'une salariée à temps partiel équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle a droit à 20 jours de vacances, à 1/224ième d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de vacances, à 1/223ième d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de vacances, à 1/222ième d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de vacances, à 1/221ième d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de vacances et à 1/220ième d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de vacances.

Une salariée ne peut se voir créditer plus d'une année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Nonobstant ce qui précède, les salariées 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.

41.03 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.

41.04 Intégration à la date d'entrée en vigueur de la convention collective

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur informe par écrit la salariée et le Syndicat de son titre d'emploi et de sa situation dans l'échelle qui doit s'établir selon les modalités exprimées à l'article 35 sur l'expérience antérieure.

41.05 Majoration des taux et échelles de salaire

A) **Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999**

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 1998 est majoré, avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5%.

B) **Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000**

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré, avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5%.

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré, avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5%.

D) **Période commençant le 1er janvier 2002**

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré, avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5%.

E) **Période commençant le 1er avril 2003**

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 mars 2003 est majoré, avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

F) **Forfaitaire (1) pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003**

1- Pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003, la 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 de base en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des suppléments, primes et bénéfices en vigueur à cette même date et ce, pour les heures rémunérées(2) et les types de suppléments, primes et bénéfices applicables à la salariée du 1er avril 2003 au 30 juin 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas au différentiel de

---

(1) Aux fins d'application des présentes dispositions, seule la portion du forfaitaire applicable au taux de salaire de base est cotisable au régime de retraite de la salariée.

(2) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la 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.

2,00$ tel que prévu après le paragraphe E) de la clause 41.08.

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 de base et du montant des suppléments, primes et bénéfices qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées [(1)] entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas au différentiel de 2,00$ tel que prévu après le paragraphe E) de la clause 41.08. Ce montant 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 au présent paragraphe cesse d'avoir effet le 1er juillet 2003 et ce, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

41.06 Salariées 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 salaires, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaires en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaires, 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

---

(1) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la 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.

l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

41.07 Accès au statut d'infirmière auxiliaire ou diplômée en soins de santé et soins d'assistance

La préposée au bénéficiaire, la garde-bébé ou la puéricultrice, devenue infirmière-auxiliaire ou diplômée en soins de santé et soins d'assistance après un recyclage officiellement reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec, est soumise aux conditions suivantes:

1) Rémunération

La salariée ainsi recyclée reçoit dans son nouveau titre d'emploi d'infirmière-auxiliaire ou diplômée en soins de santé et soins d'assistance le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi conformément à l'article 36.01 de la présente convention. Si l'application de cet article lui accorde un salaire inférieur à celui qu'elle recevrait si elle demeurait dans le titre d'emploi qu'elle avait immédiatement avant d'accéder au titre d'emploi d'infirmière auxiliaire ou diplômée en soins de santé et soins d'assistance, elle recevra le salaire immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait si elle demeurait dans le titre d'emploi qu'elle avait immédiatement avant le recyclage.

De plus, la salariée ainsi recyclée avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée dans la nouvelle échelle de salaire des infirmières auxiliaires ou diplômées en soins de santé ou soins d'assistance entrant en vigueur à cette même date à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur à la date d'expiration de la convention collective précédente. La salariée ainsi intégrée dans la nouvelle échelle de salaire continue à progresser dans ladite échelle conformément aux clauses 35.04 et 35.05 de la convention collective.

2) Ancienneté

Après avoir complété trente (30) jours de travail à titre d'infirmière auxiliaire ou diplômée en soins de santé et soins d'assistance, la salariée ainsi recyclée transporte dans son nouveau titre d'emploi la totalité de l'ancienneté qu'elle a acquise dans l'unité d'accréditation à laquelle elle appartenait.

41.08 Majoration des suppléments et des autres primes

A) **Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999**

Les suppléments et autres 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 suppléments et autres primes en vigueur le 31 décembre 1999 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5%.

C) **Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001**

Les suppléments et autres 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 suppléments et autres primes en vigueur le 31 décembre 2001 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5%.

E) **Période commençant le 1er avril 2003**

Les suppléments et autres primes en vigueur le 31 mars 2003 sont majorés, avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

Le différentiel de 2,00 $ payable aux infirmières auxiliaires ou auxiliaires diplômées de la région de Québec qui en bénéficiaient au 5 décembre 1969 n'est pas majoré.

Cette majoration n'a pas pour effet de modifier les taux de pourcentage des primes payées sous cette forme.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

ARTICLE 42

MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

42.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial permanent de négociation.

42.02 Ce comité se compose de trois (3) représentants du sous-comité patronal de négociation dont un représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) représentantes de l'U.Q.I.I.A., d'autre part.

42.03 L'une ou l'autre des parties communique par écrit à l'autre un exposé sommaire du ou des problème(s) qu'elle désire soumettre à ce comité aux fins de négociation ainsi que le nom de ses représentants.

Dans les vingt (20) jours de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer.

42.04 Les salariées représentantes de l'U.Q.I.I.A. sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.

42.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solution(s) au(x) problème(s) soulevé(s).

42.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau du Commissaire général du travail.

42.07 S'il n'y a pas d'entente entre les parties, celles-ci peuvent convenir de toute mécanique leur permettant éventuellement de régler ce ou ces problème(s). Lorsque cette mésentente survient sur une modification à apporter à la convention collective et qu'il y a aussi mésentente sur la mécanique, les parties réfèrent le sujet au renouvellement de la prochaine convention collective.

42.08 Les parties conviennent d'appliquer au niveau sectoriel les dispositions du présent article lorsque l'U.Q.I.I.A. convoque au moins deux (2) sous-comités patronaux de négociation (SCPN) ou lorsqu'au moins deux (2) sous-comités patronaux convoquent l'U.Q.I.I.A. sous réserve des dispositions suivantes:

a) le comité provincial permanent de négociation se compose d'un maximum de six (6) représentants des SCPN concernés dont un représentant du ministère de la Santé

et des Services sociaux et un représentant du Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux d'une part, et d'un maximum de six (6) représentantes de l'U.Q.I.I.A. d'autre part;

b) dans le cas où les parties conviennent d'une entente, cette entente lie l'U.Q.I.I.A. et les SCPN signataires.

ARTICLE 43

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

43.01 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.

43.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux paragraphes f, g, i, j et k de la clause 43.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

43.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à un an, tel que prévu au paragraphe a) de la clause 43.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La durée du congé peut être de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois s'il s'agit d'un congé dans le but de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'Impôt sur le revenu (Statuts du Canada). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes du paragraphe m) de la clause 43.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, 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, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 11 et 12.

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) du

paragraphe 43.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 43.06 pour des avantages sociaux.

43.04 Conditions d'obtention

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

a) être titulaire d'un poste;

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

c) faire une demande écrite en précisant:

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

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

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

43.05 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 14.11 à 14.17.

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.

43.06 Modalités d'application

a) **Salaire**

Pendant chacune des années visées par le régime, la salariée reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité ou les suppléments, selon le cas. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,00	80,00

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

b) **Régime de retraite**

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

Pendant la durée du régime, la cotisation de la salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon la clause 43.06 a).

c) **Ancienneté**

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

d) **Vacances annuelles**

Durant le congé, la salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 43.06.

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

e) **Congés-maladie**

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

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de la clause 43.06.

f) **Assurance-salaire**

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

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

À la fin du congé, si la salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 43.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.14. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

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

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 43.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.14.

  Dans le cas où la salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.14, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.14. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

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

3o Si l'invalidité survient après le congé, la salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 43.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.14.

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

4o Dans l'éventualité où la salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au 2e paragraphe de la clause 13.07, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

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

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

5o Nonobstant les 2o et 3o alinéas du présent paragraphe, la salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.14 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 de l'application du paragraphe p).

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

g) **Congé ou absence sans solde**

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un an et plus, à l'exception de celui prévu à la clause 25.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe m) s'appliquent.

h) **Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 43.06.

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

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

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

j) **Retrait préventif**

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

k) **Perfectionnement**

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

l) **Mise à pied**

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

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

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

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

I- Si le congé a été pris, la salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir

dans le régime par rapport à la période de contribution.

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

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

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

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

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

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

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

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

o) **Renvoi**

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

p) **Salariée à temps partiel**

La salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'après avoir terminé sa période de contribution.

De plus, le salaire qu'elle recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne

des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

Les bénéfices marginaux prévus à la clause 38.03 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 43.06.

q) **Changement de statut**

La salariée qui voit son statut changé durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants:

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

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

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

r) **Régimes d'assurances-groupe**

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 30.09, 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 au paragraphe a) de la clause 43.06. Cependant, la salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

s) **Droit de postuler**

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

ARTICLE 44

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

44.01 Sous réserve des clauses 44.04, 44.05 et 44.06, la présente convention collective entre en vigueur dans les vingt et un (21) jours de sa signature et expire le 30 juin 2003.

44.02 Sous réserve des clauses 44.04, 44.05 et 44,06, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

44.03 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.

44.04 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes et celles correspondantes des annexes, à compter du 1er janvier 1999:

1- temps supplémentaire;

2- suppléments de chef d'équipe et d'assistant(e)-chef d'équipe;

3- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la C.S.S.T. et/ou par la S.A.A.Q. ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux, les dispositions prévues pour la salariée qui occupe plus d'un poste et les dispositions relatives aux salariées hors-taux ou hors-échelle;

4- prime de soir;

5- prime de nuit;

6- prime d'heures brisées;

7- prime de fin de semaine.

44.05 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes pour la période du 1er janvier 1999 à la date de signature de la convention collective:

1- prime de disponibilité

Taux au 1999-01-01 ($)	Taux au 2000-01-01 ($)
11,53	11,82

2- Bénéfices des salariées à temps partiel

Pour les salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 44.04 incluent le réajustement des bénéfices marginaux (maladies, vacances, congé fériés) selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective 1995-98. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

44.06 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter de la date de la signature de la convention collective.

1- taux de pourcentage des bénéfices des salariées à temps partiel prévus à la clause 38.03;

2- prime de disponibilité prévue à la clause 20.01;

44.07 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la présente convention collective devrait débuter au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

44.08 Sous réserve des dispositions de la clause 44.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des clauses 44.04, 44.05, et 44.06 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

44.09 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 44.10. En cas de décès de la salariée, la demande peut être faite par les ayants droits.

44.10 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

44.11 Malgré les dispositions de la clause 12.15 de la convention collective, les réclamations en vertu des clauses 44.04 et 44.05 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu de la clause 44.06 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.

44.12 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

44.13 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 ..... mai 2000.

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

L'ALLIANCE PROFESSIONNELLE DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS AUXILIAIRES DU QUÉBEC (A.P.I.I.A.Q.)

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

Monique Leroux (A.P.I.I.A.Q.)

Agathe Léveillé (A.P.I.I.A.Q.)

Suzanne Lachapelle (A.P.I.I.A.Q.)

Gilles Jean (F.I.I.A.Q.)

Michel Fortier (F.I.I.A.Q.)

Marjolaine Gagnon (F.I.I.A.Q.)

Me Denis Jacques

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

LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DES ÉTABLISSEMENTS PRIVÉS CONVENTIONNÉS

Denise Turenne

Gilles Gauthier

Jacques Renaud

LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Pauline Marois