

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

**LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES DIÉTÉTISTES ET NUTRITIONNISTES
DU QUÉBEC**

<p>Mise à jour: 17 juillet 2008 Envoi: 1</p>
--

24 mars 2008
31 mars 2010

SPDNQ	Signature	Entrée en vigueur	Échéance
	03-03-2008	24-03-2008	31-03-2010

MISES À JOUR

No	Date de Mise à jour	Entente	Entrée en vigueur	Dispositions modifiées
1	17-07-2008	Entente relative aux disparités régionales	30-07-08	1.01 Ann. 1

TABLE DES MATIÈRES

		Page	
PARTIE I	ARTICLES		
1	Définitions	1.1	
2	Buts de la convention	2.1	
3	Accréditation et champ d'application	3.1	
4	Reconnaissance	4.1	
5	Régime syndical	5.1	
6	Retenues syndicales	6.1	
7	Liberté d'action syndicale	7.1	
8	Rémunération	8.1	
9	Documentation et informations	9.1	
10	Embauchage	10.1	
	Section I	Dossier personnel	10.1
	Section II	Statuts	10.1
	Section III	Période de probation	10.1
11	Ancienneté	11.1	
12	Règlement des griefs	12.1	
13	Arbitrage	13.1	
14	Surplus de personnel	14.1	
	Section I	Mesures spéciales	14.1
	Section II	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	14.7
15	Sécurité d'emploi	15.1	
16	Frais de déménagement	16.1	
17	Congés spéciaux	17.1	
18	Régime de congé à traitement différé	18.1	

TABLE DES MATIÈRES

		Page	
19	Congés sans solde et partiels sans solde	19.1	
20	Droits parentaux	20.1	
	Section I	Dispositions générales	20.1
	Section II	Congé de maternité	20.2
	Section III	Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	20.7
	Section IV	Autres congés parentaux	20.9
21	Régimes d'assurances	21.1	
	Section I	Dispositions générales	21.1
	Section II	Régime de base d'assurance-vie	21.3
	Section III	Régime de base d'assurance-maladie	21.4
	Section IV	Assurance-salaire	21.5
	Section V	Modalités de retour au travail de la salariée ayant subi une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles	21.14
22	Régime de retraite	22.1	
	Section I	Régimes de retraite	22.1
	Section II	Programme de retraite progressive	22.1
23	Assurance-responsabilité	23.1	
24	Changements technologiques	24.1	
25	Expérience antérieure	25.1	
26	Formation postsecondaire	26.1	
27	Classification dans les échelles de salaire	27.1	
	Section I	Détermination de la classification dans les échelles de salaire	27.1
	Section II	Classement dans l'échelle de salaire	27.2
28	Titres d'emploi, libellés, taux et échelles de salaire	28.1	
29	Primes	29.1	
30	Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés des taux et des échelles de salaire	30.1	

TABLE DES MATIÈRES

	Page	
31	Comité de relations professionnelles, changement organisationnel et surcharge de travail	31.1
32	Budget consacré au développement des ressources humaines	32.1
33	Santé et sécurité	33.1
34	Temps supplémentaire	34.1
35	Service de garde	35.1
36	Congé annuel	36.1
37	Congés fériés	37.1
38	Congés mobiles en psychiatrie	38.1
39	Repas	39.1
40	Allocations de déplacement et assurance-affaires	40.1
41	Droits des salariées à temps partiel ou non détentrices de poste	41.1
42	Mesures disciplinaires	42.1
43	Discrimination et harcèlement psychologique	43.1
44	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective	44.1
45	Privilèges acquis	45.1
46	Durée des dispositions nationales de la convention collective	46.1
PARTIE II ANNEXES		
1	Disparités régionales	1.1
2	Conditions particulières s'appliquant aux diététistes du centre de recherche de l'Hôtel-Dieu du centre hospitalier universitaire de Montréal	2.1
PARTIE III LETTRES D'ENTENTE		
No 1	Relative à la nomination	1.1
No 2	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	2.1
No 3	Relative à la personne retraitée réembauchée	3.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page
No 4 Relative à la rétention de certaines salariées admissibles à la retraite	4.1

PARTIE I
ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

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

1.01 Affectation

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

1.02 Assignation

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

1.03 Centre d'activités

Lorsque la notion de centre d'activités est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

1.04 Conjoint ou conjointe

On entend par conjoints les personnes:

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui sont unis civilement et cohabitent;
- c) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Enfant à charge

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

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.05 Jour

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

1.06 Liste de disponibilité

Lorsque la notion de liste de disponibilité est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon les modalités convenues localement.

1.07 Mutation

La mutation est un changement d'affectation.

1.08 Période comptable

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

1.09 Poste

Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

Dans le cas où il y a une période d'essai, la salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, si elle le doit, à la demande de l'employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

1.10 Poste temporairement dépourvu de titulaire

Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

1.11 Promotion

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

1.12 Règle d'interprétation

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

1.13 Rétrogradation

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

1.14 Salaire

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

1.15 Salaire global

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

1.16 Salaire régulier

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

1.17 Salariée

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

Une salariée détient l'un des statuts définis aux clauses 1.18, 1.19, et 1.20.

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

1.18 Salariée à temps complet

Salariée qui détient un poste dont le nombre d'heures correspond à celui prévu à son titre d'emploi.

1.19 Salariée à temps partiel

Salariée qui détient un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. La salariée à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi conserve son statut de temps partiel.

1.20 Salariée non détentrice de poste

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

1.21 Syndicat

Le syndicat désigne le Syndicat professionnel des diététistes et nutritionnistes du Québec.

1.22 Transfert

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

ARTICLE 2

BUTS DE LA CONVENTION

2.01 La présente convention a pour but:

- a) d'établir les conditions de travail des salariées régies par la présente convention;
- b) d'établir et de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les salariées représentées par le syndicat;
- c) d'établir et de maintenir de bonnes conditions de travail en vue d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des salariées;
- d) d'établir et de maintenir des mécanismes facilitant le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'employeur et les salariées régies par la présente convention.

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

ARTICLE 3

ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet de l'accréditation, il appartient, suivant les dispositions législatives pertinentes, à la Commission des relations du travail de l'interpréter et aucune ou aucun arbitre ne peut être appelé à le faire.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

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

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

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

4.04 Agent de sécurité

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

4.05 Comité conjoint

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

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

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

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

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

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

- a) la salariée a été embauchée à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) la salariée a participé, à l'instigation ou, avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

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

ARTICLE 6

RETENUES SYNDICALES

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

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

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

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

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

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

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

6.04 Lorsqu'une requête est déposée conformément au Code du travail afin de déterminer si une personne est une salariée couverte par le certificat d'accréditation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent à partir du début de la première période comptable qui suit la date du dépôt de la requête et ce, tant que la décision de la Commission des relations du travail n'est pas rendue dans le dossier. Le cas échéant, la remise de la cotisation ainsi retenue s'effectue selon les termes de la décision.

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

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

ARTICLE 7

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

Le terme "salariée" tel que défini à la clause 1.17 comprend la salariée libérée en vertu du présent article.

ACTIVITÉS SYNDICALES À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

7.01 Procédure de libération

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

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

7.03 Nombre maximum de libérations

Le nombre total des journées payées en vertu de la clause 7.01 pour l'ensemble des salariées comprises dans l'unité de négociation, à l'exception de celles prévues à la clause 7.15 est fixé comme suit:

Nombre de salariées dans l'unité	Nombre de jours par année
1-50	20
51-100	25

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

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

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

7.04 Utilisation spéciale des libérations

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

Après approbation écrite du syndicat:

- 1) la salariée intéressée fait parvenir à l'employeur une demande écrite à cet effet au moins dix (10) jours à l'avance;
- 2) cette demande doit indiquer la nature, la durée et le lieu de cette activité.

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

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

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

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

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

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

ACTIVITÉS SYNDICALES À L'INTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

7.07 Rencontre avec la direction

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

7.08 Nombre maximum de libérations

Pour l'application de la présente convention collective, le nombre total de journées payées pour toutes activités syndicales internes, à l'exception de celles prévues aux clauses 7.07, 7.14, 7.15 et 7.16 pour l'ensemble des salariées comprises dans l'unité de négociation, est fixé comme suit:

Nombre de salariées dans l'unité	Nombre de jours par année
50-99	52

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

7.09 But des libérations

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

- a) fournir aux nouvelles salariées une information sur la structure et les mécanismes de fonctionnement du syndicat;
- b) discuter des griefs ou procéder à toute enquête relative aux conditions de travail prévues aux présentes.

Dans le cas de congédiement ou de suspension, la salariée ainsi désignée jouira des dispositions prévues à la clause 7.10.

Dans le cadre des dispositions prévues à la clause 7.10, l'employeur accorde une période d'information d'une (1) heure au syndicat durant la période d'orientation prévue à la clause 10.08.

7.10 Particularité

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

7.11 Libération pour unité de moins de 50 membres

Pour le syndicat dont l'unité locale compte moins de cinquante (50) membres, la représentante extérieure ou la représentante locale, ou les deux (2) à la fois, peut (peuvent) durant les heures de travail, dans le local désigné à cette fin, ou, en cas de non-disponibilité, dans un endroit déterminé par l'employeur, rencontrer les salariées pour leur fournir de l'information syndicale, discuter des griefs ou procéder à des enquêtes relatives aux conditions de travail prévues aux présentes et ce, après autorisation de l'employeur ou de son représentant.

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

7.13 Local syndical

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

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

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

7.14 Libérations pour assister à un arbitrage

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

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

7.15 Libération pour comité conjoint

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

7.16 Libération pour arrangements locaux ou négociation locale

Aux fins d'assister à toutes les séances de négociation locale ou régionale et d'arrangements locaux, l'employeur libère, sans perte de salaire, les personnes désignées par le syndicat.

Le nombre de salariées libérées est fixé comme suit:

Nombre de salariées dans l'unité au 1^{er} janvier de chaque année	Nombre de salariées libérées
1-250	2

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale ou régionale prévue au présent paragraphe, les parties peuvent, par arrangement local, convenir des libérations de salariées.

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

1) Durée

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

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

2) Retour

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

3) Ancienneté

La salariée conserve et accumule son ancienneté.

4) Congé annuel

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

5) Congés de maladie

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

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

6) Régime de retraite

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

7) Assurance collective

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

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

8) Exclusion

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

9) Modalités de retour

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

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

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus à la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

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

7.18 La période de référence aux fins d'application des quanta de libérations est du 1^{er} avril au 31 mars.

Pour la période de la date d'entrée en vigueur de la convention collective au 31 mars 2008, le nombre de jours de libération par année doit être ajusté pour tenir compte de cette période.

7.19 Toute libération d'une salariée pour activités syndicales prévue à la convention collective avec ou sans solde, est accordée en autant que l'employeur puisse assurer la continuité des activités du service .

ARTICLE 8

RÉMUNÉRATION

8.01 À moins de dispositions contraires convenues entre les parties nationales, la salariée reçoit le salaire du poste qu'elle occupe.

8.02 Dans le cas d'un déplacement temporaire, la salariée ne subit alors aucune diminution de salaire. Elle transporte avec elle ses années de service et son expérience.

8.03 Toute disposition ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non diminution de salaire à une salariée doit être interprétée et appliquée comme accordant une garantie de salaire horaire ou une non diminution de salaire horaire. Malgré ce qui précède, la non diminution de salaire est hebdomadaire dans le cas où une salariée en supprime une autre du même statut.

Malgré ce qui précède, la garantie de salaire ou la non diminution de salaire est hebdomadaire dans le cas où, lors de l'application de la procédure de supplantation ou d'une mesure spéciale prévues à l'article 14, une salariée est transférée dans le même statut ou en supprime une autre du même statut.

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

8.04 Période de repos

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

8.05 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire régulier de la salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pourcent (50%).

8.06 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.

8.07 Disposition spéciale

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

ARTICLE 9

DOCUMENTATION ET INFORMATIONS

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

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

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

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

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

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

Cette liste n'est pas affichable.

9.04 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et, par la suite à chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur fournit au syndicat et à la représentante locale la liste d'ancienneté accumulée au 31 mars de toutes les salariées. L'employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la salariée sur la liste précédente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- le nom et le prénom;
- le numéro d'employée;
- le nombre d'heures travaillées par chacune à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire;
- l'ancienneté.

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

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

9.11 L'employeur porte à la connaissance du syndicat et des salariées les postes vacants et nouvellement créés, selon les modalités négociées et agréées à l'échelle locale.

ARTICLE 10

EMBAUCHAGE

SECTION I DOSSIER PERSONNEL

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

- a) le formulaire de demande d'emploi;
- b) le formulaire d'engagement;
- c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;
- d) toute autorisation de déduction;
- e) les demandes de mutation;
- f) les avis de nomination de la salariée à un poste;
- g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;
- h) les avis de départ;
- i) les rapports d'accidents du travail;
- j) les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la salariée et discussion avec celle-ci.

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

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

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

SECTION II STATUTS

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

SECTION III PÉRIODE DE PROBATION

10.06 Toute nouvelle salariée est soumise à une période de probation. Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale.

10.07 La salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'au terme de sa période de probation.

10.08 La personne qui bénéficie à l'embauchage d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme salariée.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

11.01 Définition

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

11.02 Acquisition

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

11.03 Salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

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

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

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

11.04 Conservation et accumulation de l'ancienneté

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

- 1) absence autorisée, congé pour études et congé annuel, sauf dispositions contraires dans la présente convention;
- 2) mise à pied, dans le cas de la salariée bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;
- 3) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois dans le cas de la salariée qui ne bénéficie pas des dispositions de la clause 15.03;
- 4) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- 5) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnée pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

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

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

11.05 Conservation de l'ancienneté

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

Une salariée qui obtient un poste modifiant son statut ou qui démissionne pour s'inscrire sur la liste de disponibilité conserve et transporte son ancienneté.

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

Si elle obtient un poste durant la période où elle est au service de l'employeur, la salariée non détentricice de poste se voit créditer l'ancienneté accumulée en vertu de cette clause.

11.06 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

- 1) mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les salariées bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;
- 2) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, mentionnée à la clause 11.05, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
- 3) refus ou négligence de la salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis écrit de rappel de l'employeur. Le rappel de la salariée se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La salariée peut signifier son acceptation par un avis écrit à l'établissement ou en se présentant au bureau du personnel de l'établissement. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'employeur.

11.07 Perte d'ancienneté

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

11.08 Reconnaissance d'ancienneté

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

ARTICLE 12

RÈGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Dans le but de régler tout grief ou mésentente relatif aux conditions de travail d'une salariée ou d'un groupe de salariées, l'employeur et le syndicat se conforment à la procédure décrite au présent article.

12.02 Toute salariée, seule ou accompagnée d'une (1) ou des représentante(s) syndicale(s), dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance par la salariée du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne responsable du personnel.

Dans les cas de mesures disciplinaires (avis, suspension, congédiement), la salariée doit soumettre son grief dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait qui y donne lieu mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

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

Malgré ce qui précède, la salariée dispose d'un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, si le grief porte sur l'un ou l'autre des objets suivants:

- années d'expérience antérieure;
- salaire;
- primes et suppléments;
- titre d'emploi;
- indemnités de rappel et de temps supplémentaire;
- quantum de la prestation d'assurance-salaire.

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

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

12.03 Seul le syndicat peut déposer un grief au nom d'un groupe de salariées qui ont un grief collectif.

Le syndicat peut déposer un grief concernant les obligations de l'employeur à son égard telles que prescrites par la présente convention collective.

Le syndicat doit se conformer à la procédure décrite à la clause 12.02.

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

12.05 Dans les cinq (5) jours de la réception du grief, la personne responsable du personnel donne sa réponse écrite au syndicat et, dans le cas où le grief a été signé par la salariée ou en son nom par le syndicat, à cette salariée.

12.06 Les délais prévus au présent article pour déposer un grief et le porter à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'entente écrite entre le syndicat et l'employeur pour les prolonger.

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

12.08 Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux d'une part, et le SPDNQ, d'autre part, peuvent convenir qu'un ou des griefs déposés localement ont une portée provinciale et peuvent conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant de tel arbitrage lie tous les établissements visés de même que le syndicat visé et les salariées des unités de négociation de ce syndicat.

12.09 Rencontre entre les parties et délai de rigueur pour arbitrage

L'employeur et le syndicat doivent se rencontrer dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante.

Si la rencontre n'a pu avoir lieu dans les vingt (20) jours de la date du dépôt du grief, elle devra être tenue, à la demande de l'employeur ou du syndicat, avant l'audition du grief en arbitrage.

ARTICLE 13

ARBITRAGE

SECTION I PROCÉDURE RÉGULIÈRE

13.01 Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mécontentement 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.

13.02 Désignation de l'arbitre

Pour la durée de la présente convention, les parties conviennent que les griefs sont entendus devant un arbitre choisi par les parties dans les quinze (15) jours de la demande prévue à la clause 13.01. Faute d'entente dans le délai susmentionné, il est nommé par le ministre du Travail.

Cependant, l'arbitre procède obligatoirement avec assesseurs si dans les quinze (15) jours du choix ou de la nomination de l'arbitre, l'une des parties donne un avis écrit à cet effet à l'autre partie. Dans les quinze (15) jours suivants, chaque partie désigne son assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

13.03 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.

13.04 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.

13.05 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.

13.06 Juridiction de l'arbitre

L'arbitre a juridiction sur les griefs ou mécontentements 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.

13.07 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.

13.08 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.

13.09 Démission d'une salariée

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

13.10 Aveu

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

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

13.11 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.

13.12 Fardeau de la preuve

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

13.13 Communication de la décision

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

13.14 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.

13.15 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.

13.16 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.

13.17 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseurs

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

13.18 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.

13.19 Motivation de la sentence

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

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

SECTION II PROCÉDURE SOMMAIRE

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

13.20 L'audition est tenue devant un arbitre choisi par les parties.

13.21 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une (1) journée par grief.

13.22 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.

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

13.24 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.

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

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

Frais d'arbitrage

13.27 Chaque partie assume, le cas échéant, les frais et honoraires de son assesseur.

13.28 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 21.25 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, pour lesquels une décision arbitrale n'a pas été rendue en date d'entrée en vigueur de la convention collective ou pour lesquels un règlement n'est pas intervenu à cette date, les honoraires et les frais du médecin arbitre ou de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus au premier alinéa du paragraphe 13.32, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

13.29 Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

13.30 En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales.

13.31 Dans le cas d'une mécontente, autre qu'un grief, soumise à un tiers pour décision, les honoraires et frais du décideur sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

13.32 Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement; si la demande de remise d'audition est conjointe, ceux-ci sont partagés à parts égales.

13.33 Les honoraires et les frais de l'arbitre sont toutefois assumés suivant les règles applicables avant le 16 décembre 2005 dans le cas d'un grief dont l'audition a commencé avant cette date.

13.34 Les honoraires et les frais payables à l'arbitre sont ceux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres (L.R.Q., chapitre 27, r.4.3.) ou ceux déclarés par l'arbitre conformément à ce règlement.

ARTICLE 14

SURPLUS DE PERSONNEL

SECTION I MESURES SPÉCIALES

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

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

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

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

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

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

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

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. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

Lorsque l'employeur ferme totalement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément ce ou ces centre(s) d'activités

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

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

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. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

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

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

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. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

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

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

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. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

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

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. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

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. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.05 Fusion d'établissements

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

Les salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

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

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

14.08 Fusion de centres d'activités

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

Les salariées travaillant dans les centres d'activités qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activité, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans

l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

14.09 Les transferts des salariées occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.08 se font à l'intérieur de la région administrative desservie par une agence de la santé et des services sociaux. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

La salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, tel que défini aux sous-alinéas 2) et 3) de la clause 15.05 B, bénéficie de la prime de remplacement prévue au sous-alinéa 8) de la clause 15.05 B et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

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

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

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

14.11 Dans les cas prévus aux clauses 14.01, 14.02, 14.04 et 14.05 inclusivement, l'employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service régional de main-d'oeuvre, au Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la salariée.

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

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

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

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

14.14 La salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue à l'article 14 (Surplus de personnel) transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention, sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 45 (Privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.

SECTION II PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.15 La procédure de supplantation et/ou de mise à pied convenue au niveau local ou régional doit tenir compte du critère de l'ancienneté des salariées, pourvu qu'elles satisfassent aux exigences de la tâche. Elle ne doit pas entraîner la mise à pied d'une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une salariée n'en bénéficiant pas peut elle-même être mise à pied.

14.16 Une salariée à temps complet ou à temps partiel qui supprime une salariée à temps partiel voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

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

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

14.18 Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la salariée ne subit de diminution de salaire.

14.19 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 remplacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à la clause 15.05.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

15.01 Équipe de remplacement

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

B) Les salariées de l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement à celles de la liste de disponibilité.

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

D) 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.

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

F) Les salariées de l'équipe de remplacement sont cédulées conformément à leur statut antérieur à la mise à pied en respectant les règles relatives à l'aménagement des heures et de la semaine de travail convenues localement.

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

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

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

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

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

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

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

15.02 La salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du Service régional de la main-d'œuvre (SRMO) et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

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

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

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

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

15.03 La salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au SRMO et 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. Une indemnité de mise à pied.
2. La continuité des avantages suivants:
 - a) régime uniforme d'assurance-vie;
 - b) régime de base d'assurance-maladie;
 - c) régime d'assurance-salaire;
 - d) régime de retraite;
 - e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention et du présent article;
 - f) régime de congé annuel;
 - g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie et des jours de congé annuel accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;

h) droits parentaux contenus à l'article 20.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

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

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

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

La salariée visée à la présente clause est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est salariée conformément à la clause 15.01 (Équipe de remplacement).

Lorsque cette salariée effectue un remplacement suivant les dispositions de la clause 15.01 (Équipe de remplacement), elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, son salaire régulier ne peut être inférieur à l'indemnité de mise à pied prévue à la présente clause.

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

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

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

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

1. Salariée mise à pied.
2. Salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux clauses 20.13, 20.15, 20.19, 20.19A et 20.22.
3. Salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité du travail.
4. Salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette salariée devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention, son

ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

15.05 Procédure de remplacement

Le remplacement 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 remplacement se fait selon la procédure suivante:

A) Établissement

- 1) La salariée bénéficiant de la clause 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste similaire et de même statut qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est salariée. Pour la salariée à temps partiel, sa candidature s'applique pour tout poste similaire dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.
- 2) Si la salariée est la seule candidate satisfaisant aux critères établis ou parmi les candidates satisfaisant le mieux aux critères établis, le poste lui est accordé. Un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.
- 3) Aux fins d'application du présent article, les mots "poste similaire" signifient qu'une salariée d'une profession donnée doit d'abord être remplacée dans un emploi du même titre d'emploi, et si la chose s'avère impossible, dans un emploi dans la même profession.
- 4) Les règles prévues aux sous-alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier (1er) affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions relatives aux mutations.
- 5) Jusqu'à son remplacement, la salariée peut être affectée à un poste similaire à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.
- 6) La salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence du nombre d'heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied.

B) Localité

- 1) La salariée bénéficiant de la clause 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.
- 2) Aux fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre le siège social de l'établissement, pour les salariées travaillant au siège social ou leur domicile.
- 3) Pour les autres salariées, l'aire géographique est déterminée en prenant comme centre soit le port d'attache de la salariée au sens de la présente convention collective, soit son domicile.
- 4) S'il n'est pas possible de replacer la salariée à l'intérieur de l'aire géographique décrite aux sous-alinéas précédents, le SRMO, sujet à l'approbation du comité paritaire ou le comité paritaire et, à défaut

d'unanimité, par décision de son président replace la salariée dans l'aire du siège social de l'établissement décrite aux présentes.

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

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

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

8) Une prime de remplacement équivalente à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied et les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la salariée bénéficiant de la clause 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

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

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

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

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

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

C) Poste disponible

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

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon les dispositions relatives aux mutations, il n'y a eu aucune candidature ou

qu'aucune salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations, à une candidate non détentrice de poste, possédant moins d'ancienneté qu'une salariée visée à la clause 15.03 inscrite au SRMO.

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

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

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

D) Poste comparable

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

15.06 La salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est remplacée. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que la candidate remplacée par le SRMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

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

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

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

15.10 La salariée remplacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 45 (Privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.

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

15.12 La salariée bénéficiant de la clause 15.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de remplacement, se replace à l'extérieur du secteur de la santé

et des services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois d'indemnité de mise à pied à titre de paie de séparation.

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

15.14 Service régional de main-d'œuvre (SRMO)

Dans chacune des régions administratives du Québec, un service régional de main-d'oeuvre est mis sur pied. Ce service est composé de représentants des établissements et de l'Agence de la santé et des services sociaux.

Ce service coordonne le remplacement des salariées bénéficiant des clauses 15.02 et 15.03 et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

Le service régional de main-d'oeuvre transmet aux services régionaux de main-d'oeuvre des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun remplacement de salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'est possible.

Ce service assume la responsabilité de la mise en oeuvre des programmes de recyclage.

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

- à transmettre au SRMO les renseignements nécessaires concernant les salariées à être remplacées;
- à transmettre au SRMO les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel;
- à accepter toute candidate référée par le SRMO.

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

- a) que ces salariées répondent aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
- b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux salariées ainsi recyclées.

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

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

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

15.16 Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi

1- Un comité paritaire sur la sécurité d'emploi est créé dans chaque région. Il est formé de deux (2) représentants désignés par chacune des parties négociantes. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire régional est élargi et siège en présence de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Le mandat du comité paritaire régional est de:

- a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le SRMO des salariées bénéficiant de la clause 15.03;
- b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des salariées bénéficiant de la clause 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et référer au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente en cas d'impossibilité;
- c) trancher un litige relatif à une décision du SRMO;
- d) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de remplacement dans la localité n'a pas été appliquée.
- e) identifier des solutions dans les cas où:
 - des salariées bénéficiant de la clause 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à vingt-cinq pour cent (25%) du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
 - des salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pas été remplacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
 - des difficultés de remplacement se présentent relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;

le comité paritaire régional fait des recommandations au comité paritaire national dans le cas où les solutions retenues auraient pour effet de modifier les dispositions prévues à la convention collective;

f) analyser les possibilités de recyclage des salariées bénéficiant de la clause 15.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le comité paritaire régional soumet ses recommandations au SRMO;

g) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.

2- Le comité paritaire régional établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.

3- Le SRMO transmet aux représentants du comité paritaire régional, à la fin de chaque période financière, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment:

- la liste des postes disponibles;
- la liste des salariées bénéficiant de la clause 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:
 - les salariées inscrites au cours de la période financière;
 - les salariées radiées au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été remplacées;

- les salariées qui ne sont toujours pas remplacées.

4- Le SRMO transmet également par écrit aux représentants du comité paritaire régional, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux salariées bénéficiant de la clause 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la salariée remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.

5- Le ministère de la Santé et des Services sociaux transmet aux parties signataires de la convention collective une liste consolidée par titre d'emploi et par statut des informations fournies par les SRMO. Tout litige concernant cette liste est soumis au comité paritaire national prévu à la clause 15.17. À défaut d'entente, le président du comité paritaire national tranche.

6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire régional.

15.17 Comité paritaire national

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentants de la SPDNQ et de trois (3) représentants du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS). Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire national est élargi et siège en présence de trois (3) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

M. Jean-Marie Lavoie est désigné comme président. Il ne participe aux rencontres du comité paritaire que si celui-ci n'a pas fait l'unanimité sur une décision à rendre ou s'il n'y a pas d'entente au comité sur la recevabilité d'un litige relatif aux mesures spéciales.

1- À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le comité paritaire national tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.08. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

Une telle demande doit être effectuée dans les trente (30) jours de l'avis transmis par l'employeur de son intention d'appliquer une telle mesure.

S'il n'y a pas d'entente au comité sur la recevabilité d'un litige, le président tranche. Dans le cas où le comité ou, à défaut, le président, conclut que le litige est recevable par le comité, la mesure envisagée est suspendue jusqu'à la décision.

Chaque employeur et chaque syndicat local peut être représenté par deux (2) personnes provenant de l'établissement (sans procureur).

Le comité détermine s'il y a lieu les règles applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou lorsque des règles différentes ne sont pas conciliables.

2- À la demande de l'une ou l'autre des parties au comité paritaire national, celui-ci se rencontre afin:

a) de convenir des moyens nécessaires pour:

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

- disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;

b) d'examiner le remplacement de salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 impliquant plus d'une (1) organisation syndicale lorsque, en vertu du mandat prévu à l'alinéa b) du comité paritaire régional, celui-ci est venu à la conclusion que les règles de remplacement ne sont pas conciliables;

c) d'examiner la validité d'une inscription au SRMO d'une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.

3- Toute décision unanime du comité paritaire national est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au comité, le président tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du comité; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. Le président a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 13 de la convention collective. Il est entendu que le président du comité paritaire national ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants:

- la mesure spéciale n'est pas prévue;
- il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou à la situation visée à l'alinéa 2 b).

Dans ces cas, le président peut déterminer les règles applicables et sa décision constitue alors un cas d'espèce.

4- Le comité paritaire national dispose de toutes recommandations unanimes soumises par un comité paritaire régional.

5- À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du comité paritaire national, celui-ci ou, le cas échéant, le président, peut procéder malgré toute absence.

6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire national ou de son président.

7- Les frais et honoraires du président du comité paritaire national sont assumés à parts égales entre les parties.

15.18 Règlement des litiges

À défaut d'unanimité au niveau du comité paritaire régional ou si celui-ci ne s'est pas réuni, la salariée non satisfaite de la décision rendue par le SRMO peut en appeler devant un arbitre.

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

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

15.19 Un arbitre nommé en vertu de la clause 15.18 doit transmettre par écrit au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au SRMO, aux salariées concernées ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la

date et l'heure auxquels elle entend procéder à l'audition de l'appel dans les dix (10) jours de sa nomination.

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

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

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

15.20 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 à parts égales entre les parties.

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

Le comité paritaire ou à défaut d'unanimité, le président, dispose de toute plainte formulée par une salariée relativement à un remplacement qui implique un déménagement. À cette fin, le président du comité paritaire possède tous les pouvoirs attribués à un arbitre selon les termes de l'article 13 (Arbitrage).

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

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

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

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

15.23 Dispositions générales

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

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

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

16.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une salariée que si le Service régional de main-d'oeuvre (SRMO) accepte que la relocalisation de telle salariée nécessite son déménagement.

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

16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

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

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

16.05 Entreposage

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

16.06 Dépenses concomitantes de déplacement

Le SRMO paie une allocation de déplacement de 750,00 \$ à toute salariée mariée ou unie civilement déplacée, ou de 200,00 \$ si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardiennage, etc.), à moins que ladite salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement. Toutefois, l'allocation de déplacement de 750,00 \$, payable à la salariée mariée déplacée, est payable à la salariée célibataire tenant logement.

16.07 Compensation pour bail

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

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

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

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

- a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;
- b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputable à la salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
- c) les pénalités pour bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.

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

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

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

16.12 Frais de séjour et d'assignation

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

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

(1 600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

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

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 Type et nombre de congés spéciaux

L'employeur accorde à la salariée:

- 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou de son enfant;
- 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;
- 3) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

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

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

17.02 Début de l'absence

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

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

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

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

17.03 Salaire

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

17.04 Attestation des événements

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

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

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

17.07 Congé pour mariage ou union civile

Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'employeur accorde à la salariée, à l'occasion de son mariage ou de son union civile, une (1) semaine de congé avec solde.

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

ARTICLE 18

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

18.01 Définition

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

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

18.02 Durée du régime

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

18.03 Durée du congé

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

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

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

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

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

18.04 Conditions d'obtention

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

- a) être détentrice d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant:
 - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise du congé.

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

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

18.05 Retour

À l'expiration de son congé, la salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14.

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

18.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
3 mois	87,5	91,67	N/A	N/A
6 mois	75	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

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

b) Régime de retraite

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

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

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

c) Ancienneté

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

d) Congé annuel

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

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

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

e) Congés de maladie

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

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

f) Assurance-salaire

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

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

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

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

- elle peut continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %)

du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19.

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

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

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

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

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

- si la salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne sont pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
- si la salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

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

- elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité;
- si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins d'application de l'alinéa q).

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

g) Congé ou absence sans solde

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

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

h) Congés avec solde

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

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

i) Congés mobiles en psychiatrie

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

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

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

j) Congé de maternité et d'adoption

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

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

k) Retrait préventif

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

l) Perfectionnement

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

m) Mise à pied

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

o) Bris de contrat pour raison de décès

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

si la salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne sont pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;

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

p) Renvoi

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

q) Salariée à temps partiel

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

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

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

r) Changement de statut

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

- I- Elle peut mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n).
- II- Elle peut continuer sa participation au régime et est traitée alors comme une salariée à temps partiel.

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

s) Régimes d'assurance collective

Durant le congé, la salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

t) Droit de postuler

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

ARTICLE 18A

RÉGIME D'ÉTALEMENT DU REVENU

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

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

ARTICLE 19

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

Congé sans solde

19.01 Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, la salariée maintient sa participation au régime de retraite et se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

Lors d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20%) d'un poste à temps complet et d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, la salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve de paiement des cotisations exigibles.

19.02 Les modalités suivantes s'appliquent aux congés sans solde dont la durée excède trente (30) jours:

1) Ancienneté

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

2) Expérience

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

3) 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.

4) Assurance collective

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

5) Exclusion

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

19.03 Lors d'un congé pré-électoral, la salariée conserve tous ses droits et privilèges pendant une période de trente (30) jours.

Congé partiel sans solde

19.04 La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était salariée à temps complet pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

ARTICLE 20

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

20.01 Les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve de l'alinéa a) de la clause 20.11 et de la clause 20.11A, les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 20.05 ou le congé pour adoption prévu à la clause 20.22.

20.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

20.03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, l'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et développement social (RHDS) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et quart (11/4) le maximum assurable.

20.03A Le salaire hebdomadaire de base¹, 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 québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

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

¹ On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postsecondaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

20.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 20.08 ou 20.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 20.08 ou 20.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 20.10, 20.11 et 20.11A, selon le cas.

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

20.06 La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

20.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

20.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence. La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé depuis plus de quinze (15) jours, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

20.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, qui justifierait une absence de la salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 20.28.

20.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 20.08 ou 20.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des clauses 20.10, 20.11 ou 20.11A, selon le cas.

20.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme 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 au régime québécois d'assurance parentale

20.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93%)² de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 de la Loi sur l'assurance parentale.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 20.12, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

20.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

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

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

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance emploi

20.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ¹ de son salaire hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 20.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse la RHDS.

De plus, si RHDS 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

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

son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDS, l'indemnité prévue au présent alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

La clause 20.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi

20.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 20.10 et 20.11.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

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

20.12 Dans les cas prévus par les clauses 20.10, 20.11 et 20.11A:

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

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins de la présente clause, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDS au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies 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 requise en vertu des clauses 20.10, 20.11 et 20.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence

auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 20.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 20.04.

20.13 Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

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

20.14 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.

20.15 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 bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 20.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 20.28.

20.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 20.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 20.30.

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

20.18 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.

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

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

Assignation provisoire et congé spécial

20.19 La salariée peut demander d'être assignée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions 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.
- c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

Si elle y consent, une autre salariée que celle qui demande d'être assignée 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'assignation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi assignée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'assignation provisoire est prioritaire à celle des salariées de la liste de disponibilité et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail. Cependant, l'employeur ne peut mettre fin à un remplacement temporaire ou déplacer une salariée pour permettre une telle assignation.

Si l'assignation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une assignation 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. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue pour 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.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

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

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'assignera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

20.19A 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 quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

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

20.20 Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 20.19A, 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 (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 20.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 20.18 de la section II. La salariée visée aux alinéas a), b) et c) de la clause 20.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas de l'alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

20.21 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 en cas d'interruption de la grossesse survenant à compter du 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.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

20.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 20.21B et 20.21C, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

La salariée dont la conjointe accouche a droit au congé susmentionné si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

20.21B Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

20.21C Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du salarié en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 20.28.

20.21D Le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 20.28.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

20.22 La salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des clauses 20.22A et 20.22B, doivent être consécutives.

Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

20.22A Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

20.22B Sur demande de la salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence de la salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la salariée est considéré en congé sans solde et elle ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 20.28.

20.22C Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en application de la clause 20.22A ou 20.22B, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de la clause 20.22.

20.22D La salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 20.28.

20.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 20.22, la salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou

recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e et 3^e paragraphes de la clause 20.10 ou les 2^e et 3^e sous-alinéas de l'alinéa b) de la clause 20.11, selon le cas, et la clause 20.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

20.24 La salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 20.22, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

20.24A La salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

20.24B Les sous-alinéas a), b) et d) de la clause 20.12 s'appliquent à la salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 20.23 ou 20.24 en faisant les adaptations nécessaires.

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

La salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son 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.

Malgré les dispositions des paragraphes qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions de la clause 20.22 s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 20.28.

20.26 Si à la suite d'un congé pour lequel la salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 20.23 ou 20.24, il n'en résulte pas une adoption, la salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément à la clause 20.25, et elle rembourse cette indemnité à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties locales en conviennent autrement.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 20.05;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 20.21;
- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit

immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 20.22.

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

Pendant la durée de ce congé, la salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants:

- i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

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

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

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

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

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

20.28 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 20.27, la salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

Pendant la durée d'un des congés prévus à la clause 20.27, la salariée a le 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.

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

Aux fins 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.

20.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si 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.

Congés pour responsabilités parentales

20.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux clauses 20.28, 20.30 et 20.30B.

20.29C Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

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

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

Dispositions diverses

20.30 Les congés visés à la clause 20.22, au premier (1^{er}) paragraphe de la clause 20.25, à la clause 20.27 et à la clause 20.29B sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la salariée à temps

complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

La salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans solde à temps partiel.

20.30A L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 20.30.

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

20.30B La salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

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

20.30C La salariée qui prend le congé de paternité prévu à la clause 20.21 ou le congé pour adoption prévu à la clause 20.22 ou à la clause 20.24A bénéficie des avantages prévus à la clause 20.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 20.18 de la section II.

20.30D La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention reçoit cette prime durant son congé de maternité prévu à la section II.

La salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité en vertu des clauses 20.23 ou 20.24.

20.30E Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

20.31 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

20.32 La salariée qui reçoit, au 31 décembre 2005, des prestations du Régime d'assurance emploi relatives aux droits parentaux, continue d'être visée, pendant son congé, par les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur à cette date.

ARTICLE 21

RÉGIMES D'ASSURANCES

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) lorsque la salariée change d'employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté son employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel employeur, pourvu que le présent régime d'assurance-salaire existe chez ce nouvel employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu et domiciliée chez une salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

21.03 Définition d'invalidité

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

21.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par une période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

Cette période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet est de:

- 1- moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;
- 2- moins de quarante-cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante-dix-huit (78) semaines.

21.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

21.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et développement social (RHDS) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

21.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention, sauf pour les salariées invalides à cette date qui demeurent assujettis au régime d'assurance-salaire décrit dans la dernière convention collective.

SECTION II RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

21.08 La salariée visée au sous-alinéa a) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$.

La salariée visée au sous-alinéa b) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 \$.

L'employeur défraie la totalité des primes prévues à la présente clause.

21.09 Les salariées qui, à la date de la signature de la convention de 1972, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées depuis cette date pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime uniforme peuvent le demeurer pourvu que:

- a) elles en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le premier (1er) décembre 1976;
- b) qu'elles défraient, sur base mensuelle, les premiers 0,40 \$ par 1 000,00 \$ d'assurance du coût de cette assurance.

SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

21.10 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 une pharmacienne ou un pharmacien licencié(e) ou un médecin dûment autorisé.

2) Option possible à l'intérieur du régime de base

Compte tenu des contributions Employeur-salariée encore disponibles, la teneur du régime de base pourra être agencée, toujours selon les modalités du contrat, de façon à inclure la totalité ou partie des prestations suivantes:

- transport en ambulance;
- frais hospitaliers et médicaux non remboursables alors que la salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada;
- achat d'un membre artificiel à la suite d'un accident survenu au cours de la période assurée;
- autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie;
- frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

21.11 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie, à chaque période de paie, quant à toute salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'une salariée participante assurée pour elle-même et de ses personnes à charge:

	01-04-2007 au 31-03-2008	01-04-2008 au 31-03-2009	à compter du 01-04-2009
Paie aux 14 jours	3,45\$	3,79\$	3,98\$
Paie aux 7 jours	1,72\$	1,90\$	1,99\$

b) dans le cas d'une salariée participante assurée seule:

	01-04-2007 au 31-03-2008	01-04-2008 au 31-03-2009	à compter du 01-04-2009
Paie aux 14 jours	1,38 \$	1,52 \$	1,59 \$
Paie aux 7 jours	0,69 \$	0,76 \$	0,79 \$

c) le double de la cotisation versée par la salariée participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée.

21.12 Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine de l'invalidité d'une salariée.

21.13 La participation au 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 de base d'assurance-maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ.

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

Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.13, la participation de la salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire durant une suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

21.15 Une salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance-maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

SECTION IV ASSURANCE-SALAIRE

21.16 Subordonné aux dispositions des présentes, une salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire régulier qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

b) À compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire.

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle majorée des suppléments, s'il y a lieu, applicable que la salariée recevrait si elle était au travail; cependant, une salariée ne peut bénéficier que d'un (1) seul avancement d'échelon au cours d'une même

invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les salariées à temps partiel ou non détentrices de poste, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé annuel ou de congé de maternité n'a été autorisée.

Cependant, ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que ce calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines.

Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de la salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

c) À compter de la quatrième (4^e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 21.03, toute salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficiant d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Durant toute période de réadaptation, la salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'employeur et la salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période de réadaptation.

La salariée peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant. L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, mettre fin à une période de réadaptation.

Lorsqu'elle est en réadaptation, la salariée a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une salariée à temps partiel équivaut à la différence entre le nombre de jours équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre de jours travaillés.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité.

À la fin d'une période de réadaptation, la salariée peut reprendre son poste si elle n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, la salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

21.17 La salariée continue de participer à son régime tel que prévu à l'article 22 (Régime de retraite) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) de la clause 21.19 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF) sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 21.16 ou à l'expiration du délai prévu au troisième (3e) alinéa de la clause 21.31 selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions de son régime de retraite (RREGOP, RRE ou RRF). Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire le statut de salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

A) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur le Régime des rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

B) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 21.16, si la salariée a des congés de maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la salariée la différence entre son salaire net ¹ et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 21.16, la salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net ¹ et les prestations payables par la SAAQ.

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

i) La salariée reçoit de l'employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net ¹ jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité.

ii) Dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104ième) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 21.16 s'applique

¹ Salaire net: Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance-emploi.

si la salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 21.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

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

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

La banque de congés de maladie de la salariée n'est pas affectée par une telle absence et la salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.10 de la présente convention. Dans ce cas, la salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues à la clause 21.16 et à la présente clause, une salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

21.19 Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

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

21.21 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur, mais subordonné à la présentation par la salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

21.22 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

21.23 De façon à permettre cette vérification, la salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à la clause 21.21. L'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

21.24 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'employeur le juge à propos. Advenant que la salariée ait fait une

fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

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

21.26 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

La salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité ou à la décision de l'employeur d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation selon la procédure suivante:

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation. L'avis transmis à la salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin-arbitre ou à l'arbitre, selon le cas, et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

2- La salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la salariée à temps partiel de la liste de rappel non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique:

a) les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut¹ à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, Madame Lise Labelle en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants:

¹ Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont Germain Chagnon, Daniel Choinière et Réjean Haineault.

PHYSIATRIE

secteur est¹

Boulet, Daniel, Québec
Lavoie, Suzanne, Québec
Morand, Claudine, Québec
Parent, René, Québec

secteur ouest²

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Morand, Marcel, Laval
Tinawi, Simon, Montréal

ORTHOPÉDIE

secteur est¹

Beaupré, André, Québec
Bélanger, Louis-René, Chicoutimi
Blanchet, Michel, Charlesbourg
Fradet, Jean-François, Québec
Gilbert, André, Québec
Lacasse, Bernard, Beauce
Lefebvre, François, Chicoutimi
Lemieux, Rémy, Chicoutimi
Lépine, Jean-Marc, Sainte-Foy
Séguin, Bernard, Chicoutimi

secteur ouest²

Beaumont, Pierre, Montréal
Bertrand, Pierre, Laval
Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Laval
Godin, Claude, Montréal
Héron, Timothy A., Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Lamarre, Claude, Saint-Antoine des Laurentides

¹ Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

² Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Major, Pierre, Montréal
Murray, Jacques, Tracy
Ranger, Pierre, Laval
Renaud, Éric, Laval
Renaud, Paul E., Montréal
Perron, Odette, Hull

PSYCHIATRIE

secteur est¹

Brochu, Michel, Québec
Gauthier, Yvan, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Laplante, Bruno, Québec
Leblanc, Gérard, Québec
Rochette, Denis, Chicoutimi
Simard, Normand, Chicoutimi

secteur ouest²

Côté, Louis, Montréal
Côté, Paul, Gatineau
Fortin, Hélène, Verdun
Gascon, Louis, Montréal
Grégoire, Michel F., Montréal
Massac, Charles-Henri, Montréal
Morin, Luc, Verdun
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

- b) Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.
- c) Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la salariée ou le représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.
- d) Le médecin-arbitre rencontre la salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.

¹ Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

² Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

e) Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

f) Dans le cas où le médecin-arbitre arrive à la conclusion que la salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la salariée d'effectuer une période de réadaptation.

g) Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

4- Dans le cas où l'invalidité ne relève pas du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 13 s'applique.

Dans le cas où l'employeur conteste la cessation de l'invalidité de la salariée, il en avise par écrit celle-ci et le syndicat. La salariée dispose d'un délai de trente (30) jours de la décision de l'employeur pour déposer un grief. Les dispositions des alinéas 3 ou 4 selon le cas s'appliquent.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre ou de l'arbitre, la salariée bénéficie des prestations d'assurance-salaire prévues au présent article.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre ou l'arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

La salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

21.27 Les jours de maladie au crédit d'une salariée au 1er avril 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus à la clause 21.28;

b) aux fins d'un congé pré-retraite.

La salariée qui désire prendre un congé pré-retraite doit aviser par écrit l'employeur au moins trente (30) jours avant le début de ce congé. Cet avis doit indiquer la date effective de la prise de la retraite, laquelle est irrévocable.

La date du début du congé pré-retraite est celle qui fait en sorte que la période du congé pré-retraite comprise entre la date effective de la prise de la retraite et la date du début du congé pré-retraite correspond au nombre de jours de congés de maladie au crédit de la salariée.

Au départ de la salariée en congé pré-retraite, l'employeur lui verse le nombre de jours de congés annuels accumulés à cette date ainsi que les congés de maladie accumulés en vertu de la clause 21.28.

À compter de la date du début du congé pré-retraite, la salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance-vie et maladie, au régime de retraite et aux dispositions de l'article 28 (Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire) qui lui sont applicables ainsi que le droit de grief sur les avantages précités;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la loi).

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

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur;

d) combler la différence entre le salaire net de la salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 21.16. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, au Régime d'assurance-emploi et au Régime de retraite;

e) au départ de la salariée, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (1/2) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

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

21.28 Toute salariée à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congés de maladie que la salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la salariée doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue à la clause 36.01.

21.29 La salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle a droit selon la clause 21.28, reçoit au plus tard le quinze (15) décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au trente (30) novembre de chaque année.

21.30 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ne sont pas interrompues.

21.31 La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 21.28 reçoit à chaque paie, quatre pour cent (4 %) de son salaire régulier¹. Toutefois, la nouvelle salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70%) du temps complet ou non détentrice de poste reçoit à chaque paie six pour cent (6 %) de son salaire régulier¹ jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu.

La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 21.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance reçoit à chaque paie six pour cent (6 %) de son salaire régulier¹.

La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste visée aux sous-alinéas a) ou b) de la clause 21.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 21.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurances.

SECTION V MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

21.32 À moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, la salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas d'une salariée non détentrice de poste, si elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

21.33 La salariée visée conserve ce droit de retour durant une période de trois (3) ans à compter du début de sa lésion professionnelle.

Si, au terme de cette période, la salariée n'a pas réintégré son poste ou si, durant cette période, elle est devenue incapable de l'occuper de façon définitive, tel poste devient vacant.

21.34 Durant la période prévue à la clause 21.33, à moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, l'employeur peut assigner temporairement la salariée, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et ce,

¹ Aux fins du calcul, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

prioritairement aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement. Cette assignation ne peut être faite si elle comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la salariée visée compte tenu de sa lésion; si telle assignation est faite, elle doit l'être selon les modalités convenues entre le médecin traitant de la salariée et celui de l'employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 21.33.

21.35 Durant la période prévue à la clause 21.33, la salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches. L'employeur transmet au syndicat le nom de la salariée inscrite sur l'équipe spéciale.

21.36 À moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, une salariée inscrite sur l'équipe spéciale est réputée avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé, si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Sous réserve des dispositions de la clause 15.05 relative au remplacement des salariées, le poste est accordé à la salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

21.37 La salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément à la clause 21.36 est réputée avoir démissionné.

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE

SECTION I RÉGIMES DE RETRAITE

22.01 Les salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP) selon le cas.

SECTION II PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

22.02 Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une salariée à temps complet ou à temps partiel travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

22.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Une salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

22.04 Le programme de retraite progressive est assujéti aux dispositions qui suivent:

1) Période couverte par la présente section et prise de la retraite

- a) Les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à une salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
- b) cette période est ci-après appelée "l'entente";
- c) à la fin de l'entente, la salariée prend sa retraite;
- d) toutefois, l'entente peut être prolongée au maximum d'une (1) année, jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex.: grève, lock-out, corrections du service antérieur), la salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;

si, après cette prolongation, la salariée n'est pas encore admissible à la retraite, l'entente prend fin sans perte des avantages octroyés en vertu de cette entente et la salariée n'est plus couverte par les dispositions de la présente section; dans ce cas, la salariée demeure à l'emploi et fournit une prestation de travail correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente et ce, jusqu'à son admissibilité à la retraite ou avant cette date, à son choix.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la salariée et l'employeur et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail;

d) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une salariée à temps complet.

3) Droits et avantages

a) Pendant la durée de l'entente, la salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

c) une salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée sur la base du pourcentage de la prestation de travail au moment où débute l'invalidité et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite;

f) conformément à la clause 21.30, les jours de congés maladie au crédit d'une salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit.

4) Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de la salariée avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. L'entente prend également fin lors d'une mutation à moins que la salariée et l'employeur en conviennent autrement ainsi que lors d'une invalidité de la salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire. Dans ces cas, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier. Il en est de même en cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'employeur.

5) Supplantation ou mise à pied

Dans l'éventualité où son poste est aboli, la salariée est réputée, aux fins de l'application de la procédure de supplantation, fournir une prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente.

Dans le cas où la salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer comme s'il n'y avait pas eu de mise à pied.

22.05 Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, la salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la salariée à temps partiel.

ARTICLE 23

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

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

Dans ce cas, l'employeur transmet à la représentante locale une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relative à la responsabilité civile des salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

23.02 Si l'employeur n'est pas couvert par une police d'assurance-responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée et s'engage à n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 24

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

24.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

24.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la salariée.

Dans les autres cas prévus à la clause 24.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

Suite à la réception par le syndicat d'un avis prévu au présent article, celui-ci peut faire à l'employeur toutes les représentations qu'il juge utile à cet égard.

24.03 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

24.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs poste(s) les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi des salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation en cours d'emploi.

Recyclage

24.05 La salariée visée par la clause 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 25

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

25.01 Définition de l'expérience pertinente

La salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue, établie conformément aux alinéas suivants:

- 1) pour l'expérience acquise dans le secteur de la santé et des services sociaux, en tenant compte de la durée du travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable;
- 2) pour l'expérience acquise à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans le même emploi ou dans un emploi comparable;
- 3) aux fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propre à la salariée concernée;
- 4) tout litige quant à la valeur de l'expérience acquise hors du Québec ou du Canada, ou quant à son caractère comparable, est soumis à la procédure prévue à l'article 50 (Règlement des griefs);
- 5) l'expérience reconnue à une salariée avant l'entrée en vigueur de la présente convention ne peut être modifiée par aucune des dispositions de la présente clause.

25.02 Calcul de l'expérience pour la salariée absente du travail depuis cinq (5) ans et plus

Toute salariée qui a quitté le service hospitalier, ou un autre travail requérant les qualifications et la formation professionnelle de la salariée, depuis plus de cinq (5) ans et qui a terminé sa période de probation, est classée selon le nombre d'années d'expérience pertinente acquise, mais en aucun cas, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

25.03 Tout litige relatif à l'application de la clause 25.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 50 (Règlement des griefs).

25.04 Une (1) année d'expérience pertinente, telle que définie à la clause 25.01, équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

25.05 Une salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Expérience des salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

25.06 L'expérience des salariées à temps partiel ou non détentrices de poste se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une (1) journée complète de travail équivaut à 1/225^{ième} d'année d'expérience si la salariée a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à

1/223ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

25.07 Preuve de l'expérience acquise

La salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou non détentrice de poste. Elle doit présenter à l'employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauchage à défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

25.08 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible à la salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des employeur(s), aux dates de travail et au genre de travail.

25.09 Attestation d'expérience

Sans préjudice aux droits des autres employeurs, en vertu du présent article, l'employeur remet à chaque salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

25.10 Disposition particulière

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

25.11 Accumulation de l'expérience

Aux fins d'application du présent article, la salariée qui obtient un congé pour études relatives à la discipline dans laquelle elle oeuvre, continue d'accumuler son expérience à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux au moment de son départ pour études.

ARTICLE 26

FORMATION POSTSCOLAIRE

26.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

26.02 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.

26.03 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

26.04 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

26.05 "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

26.06 À sa date d'avancement d'échelon la salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon(s) conformément au présent article.

Cependant, en application du deuxième (2e) alinéa de la clause 26.02, la salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la salariée.

ARTICLE 27

CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

SECTION I DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

27.01 Procédure d'intégration

La salariée à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 2003 et celle embauchée après cette date, est classifiée selon ses fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux", conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui y apparaissent.

La salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui était classifiée dans l'un des titres d'emploi au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux", est réputée posséder les qualifications requises pour ce titre d'emploi.

27.02 Intégration dans les échelles de salaire des salariées embauchées avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La salariée à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 2003 et la salariée embauchée entre le 1^{er} juillet 2003 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

27.03 Intégration dans les échelles de salaire des salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelles et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues à l'article 26 (Formation postsecondaire), le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues à l'article 26 (Formation postsecondaire).

27.04 Application des échelles de salaire

Au 1er janvier de chaque année, la salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 décembre précédent.

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

Toute fraction additionnelle d'année au crédit d'une salariée au moment de l'intégration est comptée dans la détermination de la date de son avancement à l'échelon supérieur.

SECTION II CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

27.05 Qualifications minimales

Les échelles de salaire sont celles prévues au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux". Pour bénéficier desdites échelles, une nouvelle salariée embauchée dans un établissement du secteur de la santé et des services sociaux doit posséder les qualifications minimales prévues au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux". Cependant les échelles de salaire prévues s'appliquent pour toute personne qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, était effectivement classée dans l'un ou l'autre des titres d'emploi.

27.06 Nomination

La nomination de la salariée possédant une (1) ou plusieurs année(s) d'expérience peut être faite à l'un des échelons de son échelle de salaire, conformément aux règles d'avancement, pourvu que cette expérience soit jugée pertinente aux activités professionnelles de la salariée. De même, une (1) ou des année(s) d'études complémentaires au diplôme universitaire terminal permet(tent) la nomination de la salariée à un échelon supérieur et ce, conformément aux dispositions de l'article 26 (Formation postsecondaire).

La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.

27.07 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

27.08 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

27.09 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la salariée.

27.10 Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander une attestation écrite des jours travaillés à chacun de ses employeurs une (1) fois par année civile, ou deux (2) fois par année civile pour celles qui progressent aux six (6) mois dans les échelons de 1 à 8.

Toutefois, en aucun cas, l'application de la présente clause ne peut permettre à une salariée à temps partiel ou non détentrice de poste de bénéficier de plus de six (6) mois d'expérience professionnelle par période de six (6) mois de calendrier dans les échelons 1 à 8 et plus d'une (1) année d'expérience professionnelle par période de douze (12) mois de calendrier si elle se situe dans les échelons 9 à 17.

27.11 Aux fins d'application de la présente section, la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, de 224 jours de travail si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, de 223 jours de travail si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, de 222 jours de travail si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, de 221 jours de travail si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et de 220 jours de travail si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

27.12 Disposition spéciale

La technicienne en diététique qui devient diététiste professionnelle ou diplômée universitaire en diététique est classée dans l'échelle des diététistes ou diplômées universitaires en diététique à l'échelon salarial immédiatement supérieur au salaire qu'elle détenait dans son titre d'emploi.

ARTICLE 28

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

28.01 Les titres d'emploi, les libellés, les taux et les échelles de salaire apparaissent au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux." Ce document fait partie intégrante de la convention collective.

Les libellés constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

Rien dans la nomenclature des titres d'emploi, des libellés ainsi que des taux et échelles de salaire n'empêche qu'une salariée soit requise d'accomplir l'ensemble des activités que lui autorise d'accomplir son appartenance à un ordre professionnel.

L'employeur paie à la salariée le salaire prévu pour son titre d'emploi au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux."

28.02 Majoration des taux et échelles de salaire

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 mars est majoré, avec effet au 1^{er} avril, d'un pourcentage égal à 2% pour chacune des années 2007, 2008 et 2009 et sont ceux apparaissant à la nomenclature.

28.03 Majoration des primes

Les primes sont majorées de 2 % le 1^{er} avril de chacune des années 2007, 2008 et 2009.

Ces majorations n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage des primes payées sous cette forme.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

28.04 Le nombre d'heures hebdomadaire de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi. Sous réserve des dispositions convenues localement, le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est de cinq (5) jours.

28.05 Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaire de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail en vertu du pouvoir qui lui est reconnu à la clause 30.02.

28.06 Salariée hors taux ou hors échelle

La salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} 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 1^{er} janvier une salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

28.07 La salariée visée par les dispositions relatives aux dérogations prévues aux paragraphes 29 et suivants de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et qui est considérée hors taux ou hors échelle se voit appliquer les dispositions suivantes:

1- toute la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois (3) premières années suivant cette reclassification;

2- les 2/3 de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième (4^e) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4^e) année;

3- le 1/3 de la différence entre le salaire qu'elle recevait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième (5^e) année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième (5^e) année.

4- Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

5- Le montant forfaitaire est réputé faire partie du salaire aux fins d'application des seules dispositions suivantes de la convention collective :

a) celles relatives au calcul des indemnités prévues au régime des droits parentaux;

b) celles relatives au calcul des prestations d'assurance-salaire;

c) celles relatives au calcul des indemnités de mise à pied;

d) celles prévoyant que la salariée absente reçoit le salaire qu'elle recevrait si elle était au travail;

e) celles prévoyant que la salariée à temps partiel reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération pour les différents congés prévus à la convention collective.

ARTICLE 29

PRIMES

Primes de soir et de nuit

29.01 Les primes de soir et de nuit, selon le cas, sont les suivantes:

1- Salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures

Cette salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas:

A) Prime de soir

La prime de soir est de quatre pour cent (4 %) du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité.

B) Prime de nuit

La prime est de:

- onze pour cent (11 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- quatorze pour cent (14 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

2- Salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures

Cette salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire pour toute heure travaillée:

A) Entre 19:00 heures et 24:00 heures:

La prime est de quatre pour cent (4 %) du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité.

B) Entre 00:01 heure et 07:00 heures:

La prime est de:

- onze pour cent (11 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- douze pour cent (12 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- quatorze pour cent (14 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

29.02 Prime de fin de semaine

La salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à quatre pour cent (4%) de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la prime de responsabilité. Cette prime est versée à la salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

29.03 Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

29.04 Prime d'heures brisées

La salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues à la clause 8.04, reçoit par jour une prime d'heures brisées de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
3,28	3,35	3,42	3,49

29.05 Prime de coordination professionnelle

La salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) salariées professionnelles reçoit une prime de cinq pour cent (5 %) de son salaire.

29.06 Prime en psychiatrie

La salariée visée par l'article 38 (Congés mobiles en psychiatrie) de la présente convention reçoit une prime hebdomadaire établie comme suit:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
16,32	16,65	16,98	17,32

Pour bénéficier de cette prime, la salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires.

ARTICLE 30

MÉCANISME DE MODIFICATIONS À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

30.01 Toute modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire est soumise à la procédure prévue ci-après.

30.02 Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) est le seul autorisé à abolir ou à modifier un titre d'emploi prévu à la nomenclature ou à en créer un nouveau.

30.03 Un syndicat ou un employeur peut également demander la création d'un titre d'emploi. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée et répondant aux critères prévus à la clause 30.04. À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

30.04 Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où le MSSS détermine :

- que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus à la nomenclature;
- que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu à la nomenclature.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

Comité conjoint sectoriel

30.05 Un comité conjoint sectoriel est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

30.06 Le comité est composé de cinq (5) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, d'un (1) représentant de chacun des cinq (5) groupements syndicaux suivants : l'APTS, la CSN, la CSQ, la FIIQ et la FTQ. Le cas échéant, un représentant du groupement syndical visé par une demande effectuée en vertu des dispositions de la clause 30.03 s'ajoute s'il n'est pas déjà représenté.

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

30.07 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, le MSSS décide de créer un titre d'emploi, il en informe par écrit les membres du comité sectoriel dans les dix (10) jours de sa décision. L'avis transmis par le MSSS doit inclure le libellé du titre d'emploi ainsi qu'une description détaillée des fonctions.

Dans le cas où la création du titre d'emploi fait suite à une demande faite en vertu des dispositions de la clause 30.03, le MSSS transmet une copie de l'avis prévu ci-haut aux parties locales visées.

Cependant, le MSSS peut décider de mettre en vigueur le nouveau titre d'emploi en y indiquant la mention "non définitif".

30.08 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

30.09 Le comité sectoriel dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour discuter du nouveau titre d'emploi et de son libellé.

30.10 Au terme de ce délai, le nouveau titre d'emploi est référé au comité national des emplois.

Comité national des emplois

30.11 Un comité national des emplois est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

30.12 Le comité est composé de cinq (5) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, d'un (1) représentant de chacun des cinq (5) groupements syndicaux suivants : l'APTS, la CSN, la CSQ, la FIIQ et la FTQ.

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

30.13 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

30.14 Le comité a pour mandat de déterminer le rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi qui lui est référé par le MSSS ou à tout titre d'emploi existant pour lequel le MSSS modifie les exigences académiques.

Pour ce faire, il doit utiliser le système d'évaluation des emplois en vigueur et déterminer les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation.

30.15 Le comité doit constater que l'ensemble des informations pertinentes est disponible avant que ne soient entamées les discussions sur le nouveau titre d'emploi et la valeur des fonctions s'y rattachant.

Le cas échéant, le comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la Loi sur l'équité salariale.

30.16 Si les parties s'entendent sur l'évaluation de tous les sous-facteurs, le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

30.17 Toute entente au niveau du comité national des emplois est sans appel et exécutoire.

30.18 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu à la clause 30.15, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumis à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

30.19 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, une des parties demande au ministre du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

30.20 Chaque partie désigne son assesseur et assume les honoraires et les frais de celui-ci.

30.21 La juridiction de l'arbitre se limite à l'application du système d'évaluation quant aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucune juridiction pour altérer le système d'évaluation des emplois, son guide d'interprétation, les taux et échelles de référence ou d'autres outils permettant de fixer l'évaluation des fonctions.

L'arbitre doit prendre en compte, aux fins de la comparaison des cotes d'évaluation, l'application qui a été faite pour d'autres catégories d'emplois.

30.22 Le rangement de l'emploi évalué correspond aux cotes des sous-facteurs faisant l'objet de consensus au comité national des emplois et celles déterminées par l'arbitre.

30.23 Le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

30.24 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions de la clause 30.21.

30.25 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont assumés à parts égales entre les parties.

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

30.26 Le cas échéant, le réajustement des gains de la salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue à la clause 30.07.

30.27 Le versement est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entente entre les parties ou la décision arbitrale.

Modifications à la nomenclature

30.28 Lorsque des modifications sont apportées à la nomenclature en vertu des dispositions du présent article, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

ARTICLE 31

COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES, CHANGEMENT ORGANISATIONNEL ET SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION I COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

31.01 Maintien du comité

Les parties maintiennent ou forment, le cas échéant, dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, le comité local désigné sous le nom de Comité de relations professionnelles. Sous réserve des dispositions prévues à la section III (Surcharge de travail), ce comité est consultatif.

31.02 Formation du comité

Ce comité est constitué de représentants désignés par l'employeur et de représentantes désignées par le syndicat. Le nombre et la désignation de ces représentants pourront varier selon les sujets discutés. Ce nombre ne devrait pas excéder trois (3) pour chacune des parties, sauf lors de circonstances exceptionnelles.

31.03 Fonctions du comité

Les fonctions de ce comité sont:

- a) d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les salariées et, d'autre part, l'administration d'un centre d'activités et de l'établissement;
- b) de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;
- c) de promouvoir l'esprit de coopération entre les salariées et l'administration;
- d) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général d'un centre d'activités, entre autres, la répartition du travail;
- e) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des salariées.

31.04 Règlements internes

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

31.05 Libération sans perte de salaire régulier

Advenant le cas où la réunion du comité se tiendrait, en partie ou en totalité, durant les heures normales de travail, l'employeur libère, sans perte de salaire régulier, les représentantes désignées par le syndicat.

SECTION II CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

31.06 Une fois l'an, à une date qu'il détermine, l'employeur informe par écrit le Comité de relations professionnelles des changements organisationnels prévisibles pouvant affecter le lien d'emploi ou susciter la mutation des salariées au cours des douze (12) prochains mois. Le syndicat peut faire à l'employeur les représentations qu'il juge utiles à cet égard.

SECTION III SURCHARGE DE TRAVAIL

31.07 Le comité de relations professionnelles a également pour fonction d'étudier les plaintes des salariées concernant le fardeau de leur tâche.

31.08 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours de la réception d'une plainte écrite.

31.09 Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

31.10 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'employeur le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu à la clause 31.08 le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.

31.11 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent. À défaut d'entente, il est nommé par le ministre du Travail.

31.12 Le tribunal détermine s'il y a surcharge de travail et ordonne à l'employeur de la corriger, le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'employeur.

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

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

31.15 Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâches) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

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

ARTICLE 32

BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

32.01 L'Employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des salariées de l'unité de négociation appartenant à la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux¹, un montant équivalent à un pourcentage de la masse salariale² déterminé comme suit :

À compter du 01-04-2007	À compter du 01-04-2008	À compter du 01-04-2009
1,05%	1,05%	1,25%

32.02 Si au cours d'une année, l'Employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

¹ Conformément à l'annexe 4 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (L.R.Q., chapitre U-0.1).

² La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, 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 et non détentrices de poste, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

ARTICLE 33

SANTÉ ET SÉCURITÉ

33.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées et le syndicat y collabore.

L'employeur et le syndicat se rencontrent par le biais du comité local de santé et sécurité. Les modalités de représentation des parties et de fonctionnement du Comité lors de ces rencontres sont établies par arrangement au niveau local.

33.02 Lors de ces rencontres, les parties peuvent, entre autres:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les salariées incluant celles dispensant des soins et des services à domicile;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des salariées concernant les conditions de santé et sécurité;
- recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures jugés nécessaires, le contrôle des radiations, etc.;
- recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des salariées de l'établissement.

33.03 La salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur.

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

33.04 Soins d'urgence

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

33.05 Salariée porteuse saine de germes

La salariée porteuse saine de germes, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'employeur pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel déplacement est impossible, la salariée ne subit aucune perte de salaire régulier ni aucune déduction de sa caisse de congés de maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la salariée.

33.06 L'employeur remet à la représentante locale une copie du formulaire requis par la CSST lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

33.07 Les salariées qui participent aux réunions de l'association sectorielle pour la santé et sécurité du travail (comités, assemblée générale, conseil d'administration) sont libérées de leur travail sans perte de salaire régulier.

33.08 Lorsqu'une salariée estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 34

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

34.01 Définition

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

34.02 Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur immédiat ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la salariée ne peut rejoindre son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à son supérieur immédiat ou à son remplaçant dans les quarante-huit (48) heures.

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

- 1) les heures de travail supplémentaire sont remises en temps simple, heure pour heure, dans les trente (30) jours qui suivent ou dans tout autre délai convenu entre les parties;
- 2) si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également pour la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste.

34.04 Rappel au travail

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

- 1) une indemnité de transport équivalant à une (1) heure au taux simple;
- 2) une rémunération minimale de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

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

La salariée qui intervient sans quitter son domicile n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée pour la durée du travail effectif selon les dispositions du temps supplémentaire.

34.05 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.

34.06 Disposition spéciale

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

ARTICLE 35

SERVICE DE GARDE

35.01 Prime

La salariée assujettie au service de garde après sa journée ou sa semaine régulière de travail, reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de garde, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple.

Si elle fait moins de huit (8) heures, elle est payée au prorata des heures de garde requises.

Si elle est rappelée au travail pendant son service de garde, elle est rémunérée selon la clause 35.02.

35.02 Rappel de l'extérieur

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

- 1) une rémunération minimale de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire;
- 2) une indemnité de transport équivalant à une (1) heure à taux simple.

La salariée en disponibilité qui intervient sans quitter son domicile n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée pour la durée du travail effectif.

35.03 Rappel de l'intérieur

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

35.04 La prime pour disponibilité prévue à la clause 35.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 35.02 et 35.03 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.

ARTICLE 36

CONGÉ ANNUEL

36.01 La période de référence donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1er mai de chaque année.

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

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

Cette salariée qui au 30 avril a moins d'un (1) an de service peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

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

Toute salariée qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel.

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

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

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

La salariée embauchée à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel.

36.04 Disposition spéciale

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

36.05 Indemnité

La salariée qui a moins d'un (1) an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12) de vingt (20) jours de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

La salariée ayant au moins un (1) an de service au 30 avril reçoit une rémunération équivalente à vingt (20), vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de travail, selon le cas.

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée reçoit une indemnité de congé annuel équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle a droit, en fonction de ses années de service au 30 avril, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de congé annuel au moment de son départ.

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

La salariée à temps partiel ou non détentricice de poste qui devient salariée à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps où elle a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 41.02 ou 41.03 pour la période de temps où elle a travaillé à temps partiel.

36.06 Indemnité au départ

Lorsque la salariée quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de congé annuel accumulé jusqu'à son départ selon les modalités déterminées au présent article.

36.07 Disposition spéciale

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

ARTICLE 37

CONGÉS FÉRIÉS

37.01 Nombre et liste de congés fériés

L'employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés et payés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental.

Le point de départ pour la reconnaissance de ces congés fériés est le 1er juillet.

37.02 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.

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.

37.03 Congé férié durant une absence

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

Si, par contre, alors qu'elle est en congé de maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 37.06.

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

Si un (1) ou des congé(s) férié(s) tombent durant le congé annuel de la salariée, cette ou ces journée(s) lui est (sont) payée(s) comme si elle était en congé férié et son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période.

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

37.04 Calcul du temps supplémentaire

À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la salariée prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

37.05 Conditions pour bénéficier du congé férié

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

- a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé;
- b) la salariée ne soit en congé annuel à ce moment;
- c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'employeur ou motivée par une raison grave.

37.06 Salaire

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

ARTICLE 38

CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE

Les dispositions prévues au présent article ne s'appliquent qu'aux salariées oeuvrant en centre hospitalier public.

38.01 Les salariées visées au présent article sont les salariées travaillant dans un établissement, une aile ou un centre d'activités structuré psychiatrique.

38.02 Définition

Aux fins d'application du présent article, les termes suivants signifient:

a) établissement psychiatrique:

tout établissement reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux;

b) aile ou centre d'activités psychiatrique structuré:

lieu spécialement aménagé avec un personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patients psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention de ces bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du centre d'activités.

38.03 Nombre de congés

Les salariées ont droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) par année.

38.04 Départ ou mutation

La salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

ARTICLE 39

REPAS

39.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée ou lorsque la salariée peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai alloué pour ce faire, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce (ces) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail.

La salariée qui, en raison de son lieu de travail, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas:

Déjeuner	1,75 \$
Dîner	4,00 \$
Souper	4,00 \$

Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les salariées qui payaient des taux de 1,60 \$, 3,65 \$ et 3,65 \$ pour les repas.

39.02 L'employeur met un local convenable à la disposition des salariées qui prennent leur repas à l'établissement.

39.03 Dans les établissements où un taux supérieur était en vigueur avant l'entrée en vigueur de la présente convention, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention pour l'ensemble des salariées de ces établissements.

ARTICLE 40

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT ET ASSURANCE-AFFAIRES

40.01 Lorsqu'une salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.

Dans les cas où la salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début ou en fin de journée, le temps de travail exclut le temps requis pour parcourir la distance entre son domicile et son lieu d'affectation sauf si le temps requis est supérieur à celui requis pour parcourir la distance entre son domicile et son port d'attache, auquel cas seul le temps excédentaire est considéré comme du temps de travail. Les parties locales peuvent, par arrangement local, convenir de toute autre modalité d'application du présent article.

A. Frais d'automobile

Lorsqu'une salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, 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 financière0,40 \$/km
- pour tout kilométrage excédentaire à 8 000 km
au cours d'une année financière0,325 \$/km

Un montant de 0,10 \$/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravellée.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

La salariée, requise par écrit par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08\$/km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres payable à la fin de l'année.

Pour la salariée à temps partiel, cette compensation s'applique au prorata des heures travaillées.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'employeur, la salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents.

B. Assurance affaires

Une salariée requise d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'employeur est remboursée du montant de cette prime annuelle.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

L'employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée de se doter d'une assurance affaires.

40.02 Autre moyen de transport

Lorsque l'employeur n'exige pas que la salariée utilise sa propre automobile, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés.

40.03 Repas

Au cours de ses déplacements, la salariée conformément aux conditions établies localement, a droit à l'indemnité suivante:

Déjeuner:	10,40 \$
Dîner:	14,30 \$
Souper:	21,55 \$

40.04 Coucher

Lorsque la salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 5,85 \$.

Si la salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 22,25 \$ lors d'un coucher chez un parent ou ami.

40.05 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04, pour les salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04.

ARTICLE 41

DROITS DES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL OU NON DÉTENTRICES DE POSTE

41.01 La présente convention s'applique aux salariées à temps partiel et non détentrices de poste. Toutefois, le salaire de la salariée à temps partiel ou non détentricice de poste est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

41.02 De plus, la salariée à temps partiel ou non détentricice de poste reçoit des bénéfices marginaux ci-après énumérés et payables sous forme de pourcentage:

a) Congé annuel:

Le pourcentage du salaire global ¹ gagné par la salariée entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours est le suivant:

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %
moins de 17 ans	20 jours	8,0
17 ans - 18 ans	21 jours	8,4
19 ans - 20 ans	22 jours	8,8
21 ans - 22 ans	23 jours	9,2
23 ans - 24 ans	24 jours	9,6
25 ans et plus	25 jours	10,0

b) Congés fériés et payés:

5,3 % de son salaire régulier ¹, versé sur chaque paie.

Toutefois, pour la salariée admissible au paiement du 24 juin en vertu de la Loi sur la Fête nationale, l'employeur soustrait de l'indemnité payable en vertu de cette loi un treizième (1/13) des sommes prévues au présent alinéa, versées au cours des douze (12) mois précédant le 24 juin inclusivement. Si la date d'embauchage de la salariée survient à l'intérieur de cette période de douze (12) mois, le montant soustrait de l'indemnité est égal aux sommes versées divisées par le nombre de congés fériés survenus entre la date d'embauchage et le 24 juin inclusivement.

c) Congé de maladie

Quatre pour cent (4 %) ou six pour cent (6 %) de son salaire régulier ¹ selon les dispositions de la clause 21.34, versé sur chaque paie.

¹ Aux fins du calcul des bénéfices marginaux prévus au présent article, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

41.03 La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste travaillant dans un établissement psychiatrique, ou dans un centre d'activités ou aile psychiatrique d'un établissement et satisfaisant aux conditions prévues à l'article 38 (Congés mobiles en psychiatrie), reçoit les bénéfices marginaux prévus à la clause 41.02. De plus, elle reçoit deux pour cent (2 %) de son salaire régulier ¹, versé sur chaque paie, à titre de congés mobiles en psychiatrie.

41.04 La salariée à temps complet qui devient salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités de l'alinéa précédent, ont droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.05 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32; ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30.

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

41.06 La salariée non détentrice de poste reçoit ses bénéfices marginaux selon les modalités prévues à l'article 21 (Régimes d'assurances) et au présent article.

¹ Aux fins du calcul des bénéfices marginaux prévus au présent article, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ARTICLE 42

MESURES DISCIPLINAIRES

42.01 L'employeur qui congédie ou suspend une salariée doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la salariée des motifs ou des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

Copie en est versée au dossier personnel de la salariée en cause.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans les quatre (4) jours du congédiement ou de la suspension de la salariée.

42.02 Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la salariée concernée.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée à l'initiative de l'employeur ou suite à une contestation.

42.03 Un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement doit être signifié à la salariée concernée dans les trente (30) jours de l'incident le plus récent donnant lieu à la mesure disciplinaire ou, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.

42.04 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué, par écrit, à la salariée par un représentant de l'employeur.

Un avis disciplinaire écrit doit contenir un énoncé des motifs ou des faits qui y donnent lieu.

Copie en est versée au dossier personnel de la salariée en cause.

42.05 Seuls les motifs ou les faits contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage.

ARTICLE 43

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

43.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la Direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs n'exercent de menace, contrainte ou discrimination envers une salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques, de son âge, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier à son handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Aux fins d'application de la présente clause, discrimination signifie une distinction, une exclusion ou préférence qui détruit, compromet ou restreint un droit prévu par la convention ou par la loi, sauf si elle est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour occuper un poste.

43.02 La salariée peut utiliser à son choix le nom de son mari ou son nom de famille.

43.03 Harcèlement psychologique

1) Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail font partie intégrante de la présente convention collective.

2) L'employeur et le syndicat collaborent pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. En ce sens, les parties doivent discuter de tout problème de harcèlement psychologique et tenter d'y apporter les solutions appropriées.

3) L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier, ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes.

ARTICLE 44

DISCUSSIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

44.01 La partie syndicale et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à une telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions, y compris de la libération de salariées à cette fin.

Toute solution acceptée par écrit par les parties ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de les modifier ou de les abroger constituent un amendement à la présente convention collective.

44.02 La clause 44.01 ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à aucun différend.

ARTICLE 45

PRIVILÈGES ACQUIS

45.01 Les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2), acquis à une salariée avant le 15 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus, au seul bénéfice de cette salariée.

Toutefois, les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de cette loi, acquis à une salariée entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, 2000-2003 qui lui était applicable et le 16 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont sans effet entre le 16 décembre 2005 et le 15 novembre 2007.

Malgré toute disposition de la convention collective, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une salariée.

45.02 Les avantages ou privilèges liés à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de cette loi, acquis à une salariée et qui sont supérieurs aux stipulations de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, de la convention collective 2000-2003 qui lui était applicable, ne sont pas reconduits et il appartient aux parties d'en disposer à l'échelle locale.

45.03 Toutes dispositions des conventions collectives antérieures qui sont supérieures aux dispositions de la présente convention collective, ne peuvent être invoquées à titre d'avantages ou de privilèges acquis.

ARTICLE 46

DURÉE DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

46.01 Les dispositions nationales de la présente convention collective entrent en vigueur 21 jours après la signature de la présente convention collective.

46.02 La convention collective demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2010.

46.03 Les lettres d'entente à la présente convention collective en font partie intégrante.

46.04 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 nationales ont signé, ce 3^e jour du mois de mars 2008.

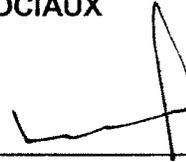
LE SYNDICAT PROFESSIONNEL DES
DIÉTÉTISTES ET NUTRITIONNISTES DU
QUÉBEC

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

Handette Oloquin Anton

J. J. J.

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX



Philippe Couillard

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

1.01 Aux fins de la présente annexe, on entend par:

1- Personne à charge:

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci réside avec la salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la salariée.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnu d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de 25 ans ou moins qui répond aux 3 conditions suivantes :

- 1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- 2) l'enfant détenait, durant les 12 mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue à la présente annexe;
- 3) la salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini au paragraphe précédent permet à la salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application de la présente clause et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

2- Point de départ:

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'Employeur et la salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une salariée déjà couverte par la présente annexe de changer d'Employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

1.02 Secteurs:

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujaq, Kangirsuk, Salluit et Taq pangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemiscau, Inukjuak, Puvirnituq et Umiujaq.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51e) degré de latitude incluant Mistissini, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre inclusivement;
- les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

2.01 La salariée travaillant dans un (1) des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

Secteurs	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
Avec dépendant(s)				
Secteur V	16 953	17 292	17 638	17 991
Secteur IV	14 371	14 658	14 951	15 250
Secteur III	11 051	11 272	11 497	11 727
Secteur II	8 782	8 958	9 137	9 320
Secteur I	7 101	7 243	7 388	7 536
Sans dépendant				
Secteur V	9 617	9 809	10 005	10 205
Secteur IV	8 153	8 316	8 482	8 652
Secteur III	6 908	7 046	7 187	7 331
Secteur II	5 854	5 971	6 090	6 212
Secteur I	4 966	5 065	5 166	5 269

2.02 La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste travaillant dans un (1) des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la salariée sur le territoire de l'Employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

2.04 La salariée en congé de maternité ou la salariée en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

2.05 Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour le même Employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) Employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la salariée avec personne(s) à charge, s'il y a une (1) ou des personne(s) à charge autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne(s) à charge que le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge et ce, nonobstant la définition du terme "personne à charge" de la clause 1.01 de la section I de la présente annexe.

2.06 Sous réserve de la clause 2.03, l'Employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

3.01 L'Employeur assume les frais suivants de toute salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

- a) le coût du transport de la salariée déplacée et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de:
 - deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'Employeur;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

3.02 La salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre Employeur avant le soixante et unième (61^e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le Syndicat et l'Employeur n'en conviennent autrement.

3.03 Dans le cas où la salariée admissible aux dispositions des sous-alinéas b), c) et d) de la clause 3.01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

3.04 Ces frais sont payables à condition que la salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que son conjoint n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son Employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de la salariée: du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'Employeur ou de la salariée: du lieu d'affectation à un autre;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la salariée: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une salariée obtient un congé aux fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

3.05 Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'Employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'Employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 1.04 de la convention collective, travaillent pour le même Employeur, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

3.06 Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu au sous-alinéa b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'Employeur. Cette disposition couvre exclusivement la salariée.

SECTION IV SORTIES

4.01 L'Employeur assume directement ou rembourse à la salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes à charge:

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au sous-alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour les salariées sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour les salariées avec personne(s) à charge;

b) pour les localités de Clova, Hâvre St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Le fait que le conjoint de la salariée travaille pour l'Employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la salariée d'un nombre de sorties payées par l'Employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la salariée et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

4.02 Dans les cas prévus aux sous-alinéas a) et b) de la clause 4.01, une sortie peut être utilisée par le conjoint non résident ou par un membre non résident de la famille pour rendre visite à la salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 1.02 de la présente annexe.

4.03 Lorsqu'une salariée ou l'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues à la clause 4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'Employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'Employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

4.04 L'Employeur accorde une permission d'absence sans solde à la salariée lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner.

4.05 Une salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec un conjoint des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux

sorties prévues à la clause 4.01 même si elle perd son statut de conjoint au sens de la clause 1.04 de la convention collective.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

L'Employeur rembourse à la salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes à charge, lors de l'embauchage et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou à défaut selon la politique établie par l'Employeur applicable à l'ensemble des salariées.

SECTION VI DÉCÈS DE LA SALARIÉE

Dans le cas du décès de la salariée ou de l'une de ses personnes à charge, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'Employeur rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la salariée.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 La salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistissini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- sept cent vingt-sept (727) kg par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois cent soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) soit que l'Employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à la salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

7.02 La salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu à la clause 7.01, a droit annuellement au 1^{er} mars de chaque année, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66%) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA SALARIÉE

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

9.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'Employeur à la salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenus aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

9.03 Sur demande du Syndicat, l'Employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du Syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

La salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel.

SECTION XI DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

L'Employeur accepte de reconduire pour chaque salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

ANNEXE 2

CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX DIÉTÉTISTES DU CENTRE DE RECHERCHE DE L'HÔTEL-DIEU DU CENTRE HOSPITALIER UNIVERSITAIRE DE MONTRÉAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux salariées du Centre de recherche de l'Hôtel-Dieu du Centre hospitalier universitaire de Montréal, ci-après désigné l'employeur, pour lesquels le Syndicat professionnel des diététistes et nutritionniste du Québec, ci-après désigné le syndicat, est accrédité.

1.02 Les salariées visées par la présente annexe sont considérées, aux fins d'application de la convention collective, comme des non détentrices de poste et ce, tant et aussi longtemps que le syndicat et l'employeur ne conviennent pas de leur accorder un autre statut.

ARTICLE 2 LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

Dans l'application de la clause 7.03 de la convention collective, ces libérations seront possibles en autant qu'elles ne portent pas préjudice au déroulement du ou des projets de recherche.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Les salariées travaillant actuellement au Centre de recherche ou y ayant travaillé, se voient reconnaître leur ancienneté en fonction de la durée du service continu effectué à titre de diététiste au Centre de recherche, selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 4 PRIMES

L'article 29 de la convention collective ne s'applique pas. Dans l'éventualité où les salariées sont assignées à des fonctions comportant habituellement le versement d'une prime, le syndicat et l'employeur pourront rediscuter de l'applicabilité de l'article 29 de la convention collective. Advenant que le syndicat et l'employeur s'entendent, cette entente pourra prévoir des modalités particulières d'application de l'article 29 aux fins de la présente annexe pour les salariées visées.

PARTIE III
LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À LA NOMINATION

Lorsque dans la présente convention collective, il est prévu une nomination à venir ou un délai pour la nomination d'un président d'un comité paritaire, d'un ou des arbitre(s), la nomination doit être faite dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective. À défaut de ce faire, le ministre de la Santé et des Services sociaux procède à la nomination du président d'un comité paritaire; l'arbitre ou les arbitres sont nommés par le ministre du Travail conformément à l'article 100 du Code du travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

1. Semaine de travail de quatre (4) jours

Pour les salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:

La semaine régulière de travail des salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

Pour les salariées à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

2. Conversion des congés en primes pour les salariées à temps complet

- Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à cinq (5) jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours.
- Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant:

jours convertis	indice de compensation
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi et des primes de responsabilité.

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux salariées à temps complet.

En plus des congés fériés et des congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les bénéfices suivants sont établis proportionnellement à la nouvelle durée du travail:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les congés mobiles en psychiatrie ¹	5 jours	4 jours
- les congés annuels		
moins de 17 ans de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant l'indice de compensation, notamment pour:

- l'indemnité de congé maternité
- la prestation d'assurance-salaire
- l'indemnité de mise à pied
- le congé à traitement différé

Le délai de carence en invalidité pour la salariée à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la salariée à temps complet ou à temps partiel et la salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la salariée à temps complet ainsi que pour la salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la salariée qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties.

Les modalités d'application à convenir comprennent, notamment:

- a) l'aire d'application (centre d'activités);
- b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à quatre-vingt pour cent (80 %);
- c) les conditions applicables aux personnes non volontaires (ex.: échange de poste);
- d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

¹ Les congés mobiles en psychiatrie ne s'appliquent qu'à la salariée oeuvrant en centre hospitalier public.

- e) la possibilité pour une partie de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;
- f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;
- g) là où les activités du centre d'activités le permettent, les parties s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

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

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues aux articles 8 et 41 de la convention collective ainsi que des primes ou des suppléments applicables.

Cependant, cette salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la salariée à temps partiel non couvert par le régime d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire tels que prévus à l'alinéa C) de la clause 41.02 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À LA RÉTENTION DE CERTAINES SALARIÉES ADMISSIBLES À LA RETRAITE

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux salariées répondant aux critères suivants :

- être âgées de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- être admissibles à la retraite;
- être détentrices d'un poste;
- détenir un titre d'emploi identifié comme étant en pénurie par les comités nationaux de planification de la main-d'œuvre.

Le ministère de la santé et des services sociaux fournit au SPDNQ la liste des titres d'emploi identifiés par les comités nationaux de planification de la main-d'œuvre ainsi que toute modification qui pourrait y être apportée suite aux travaux des dits comités.

Mesures de rétention

1- La salariée visée qui, à sa date d'anniversaire de naissance, s'engage à demeurer à l'emploi de l'établissement pour une année complète et qui s'engage par la suite, pour chacune des années complètes subséquentes, a droit, pour chacune de ces années, au nombre de jours de congés payés suivants :

	Nombre de jours de congé
À l'âge de 55 ans	5 jours
À l'âge de 56 ans	5 jours
À compter de 57 ans	10 jours

La salariée répondant aux critères prévus à la présente lettre d'entente avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, bénéficie des congés auxquels elle a droit compte tenu de son âge, au prorata du nombre de jours entre cette date et la date de son prochain anniversaire de naissance, en autant qu'elle s'engage à demeurer à l'établissement pour cette période.

2- La salariée à temps partiel bénéficie de ces congés au prorata des heures travaillées au cours de l'année.

3- Ces congés sont pris à la date convenue entre la salariée et l'employeur.

4- La salariée qui ne respecte pas son engagement de demeurer à l'emploi de l'établissement pour la période prévue au paragraphe 1, rembourse l'employeur des jours de congé utilisés au cours de ladite période.

Durée de l'entente

Ces mesures cessent de s'appliquer le 30 mars 2010 à moins que les parties nationales, suite à une évaluation de leur pertinence, conviennent de les reconduire.