

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

ET

LA CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD)

Mise à jour: 11 avril 2011 Envoi: 1
--

27 mars 2011
31 mars 2015

CSD	Signature	Entrée en vigueur 27-03-2011	Échéance 31-03-2015
------------	------------------	--	-------------------------------

MISES À JOUR

No	Date de Mise à jour	Entente	Entrée en vigueur	Dispositions modifiées
1	11/04/2011	Relative à la modification des dispositions nationales de la convention collective	24/04/2011	9.13, 26.31, 37.06, 37.07, 37.08, 37.09, 37.10, 37.11, 37.12, Art. 2 Ann. C, Par. 1 Ann. H, LE 7

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	ARTICLES	
1	Définitions	1.1
2	Objet de la convention collective	2.1
3	Droit de l'établissement	3.1
4	Accréditation et champ d'application	4.1
5	Régime syndical et retenues syndicales	5.1
6	Liberté d'action syndicale	6.1
7	Rémunération	7.1
8	Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	8.1
9	Primes	9.1
10	Discrimination et harcèlement psychologique	10.1
11	Comité d'adaptation du milieu de travail	11.1
12	Procédure de règlement de griefs	12.1
13	Arbitrage	13.1
14	Ancienneté	14.1
15	Budget consacré au développement des ressources humaines	15.1
16	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	16.1
17	Sécurité d'emploi	17.1
18	Frais de déménagement	18.1
19	Surcharge de travail	19.1
20	Années d'expérience antérieure	20.1
21	Congés sans solde et partiels sans solde	21.1
22	Temps supplémentaire	22.1
23	Congés fériés	23.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page
24	Congé annuel (vacances) 24.1
25	Droits parentaux 25.1
26	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire 26.1
27	Régime de retraite 27.1
28	Avantages sociaux 28.1
29	Repas 29.1
30	Allocations pour déplacement à l'extérieur 30.1
31	Avantages ou privilèges acquis 31.1
32	Contrat d'entreprise (contrat à forfait) 32.1
33	Sécurité et santé 33.1
34	Régime de congé à traitement différé 34.1
35	Changements technologiques 35.1
36	Assurance responsabilité 36.1
37	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective 37.1
PARTIE II ANNEXES	
A	Conditions particulières aux techniciens et aux techniciennes A.1
B	Conditions particulières aux techniciens et aux techniciennes en assistance sociale B.1
C	Conditions particulières aux personnes salariées d'un service ou d'une aile psychiatrique C.1
D	Conditions particulières aux professionnels et professionnelles D.1
E	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. chap. S-2.1) E.1
F	Conditions particulières aux personnes salariées régulières à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit F.1
G	Reconnaissance de scolarité additionnelle G.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
H	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	H.1
I	Conditions particulières aux éducateurs et aux éducatrices	I.1
J	Conditions particulières à l'infirmier ou à l'infirmière	J.1
K	Mécanisme sectoriel de concertation	K.1
L	Conditions particulières aux personnes salariées en soins infirmiers et cardio-respiratoires	L.1
M	Conditions particulières à l'externe en technologie médicale	M.1
N	Conditions particulières à l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie	N.1
O	Relative aux horaires atypiques	O.1
PARTIE III LETTRES D'ENTENTE		
No 1	Relative à la titularisation des personnes salariées régulières à temps partiel en soins infirmiers et cardio-respiratoires	1.1
No 2	Relative à la conciliation travail-famille	2.1
No 3	Relative à la clientèle présentant des troubles graves de comportement	3.1
No 4	Relative à l'encadrement professionnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux et du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires nouvellement embauchés	4.1
No 5	Relative à la personne retraitée réembauchée	5.1
No 6	Relative à l'aménagement du temps de travail	6.1
No 7	Relative au chevauchement inter-quarts de travail pour certaines personnes salariées	7.1
PARTIE IV LETTRE D'INTENTION		
No 1	Relative au régime de retraite des employés du gouvernement et organismes publics	1.1

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

1.01 Personne salariée

"Personne salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également "l'agent syndical libéré" prévu à l'article 6 de la présente convention collective.

La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation 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.

1.02 Personne salariée régulière à temps complet

Le terme "personne salariée régulière à temps complet" désigne la personne salariée qui travaille habituellement le nombre d'heures hebdomadaire prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

La personne salariée de la liste de disponibilité affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, est considérée, pendant cette période, comme personne salariée à temps complet. Les parties peuvent, par arrangement local, en convenir autrement.

1.03 Personne salariée régulière à temps partiel

Le terme "personne salariée régulière à temps partiel" désigne la personne salariée qui travaille habituellement un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. La personne salariée à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi conserve son statut de temps partiel.

1.04 Personne salariée temporaire

Le terme "personne salariée temporaire" désigne toute personne salariée dont les services sont retenus pour une période déterminée.

1.05 Promotion

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

1.06 Transfert

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

1.07 Rétrogradation

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

1.08 Ancienneté

Le terme "ancienneté" désigne la durée d'emploi d'une personne salariée depuis sa dernière date d'entrée en service, le tout sujet aux dispositions relatives à l'accumulation et la conservation de l'ancienneté prévues à la présente convention collective.

1.09 Conjoint

On entend par conjoints les personnes:

- a) qui sont mariées et cohabitent;
- b) qui sont unies civilement et cohabitent;
- c) de sexe différent ou de même sexe 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 an.

1.10 Enfant à charge

On entend par "enfant à charge" un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente, à temps complet à titre d'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.

1.11 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 personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits à son ancien poste.

1.12 Service

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

1.13 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 personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon les modalités convenues localement.

1.14 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.

1.15 Déplacement

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

1.16 Période de probation

Toute nouvelle personne 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.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective, mais ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi.

ARTICLE 2

OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre l'employeur et le syndicat, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les personnes salariées visées par l'accréditation ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées.

ARTICLE 3

DROIT DE L'ÉTABLISSEMENT

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

ARTICLE 4

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

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

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

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

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

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

4.06 Toute suspension ou congédiement doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée dans les quatre (4) jours juridiques subséquents et contenant les raisons et les faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

4.07 L'employeur informe par écrit le syndicat de tout congédiement ou suspension d'une personne salariée et ce, dans le délai prévu au paragraphe 4.06.

4.08 Une personne salariée peut exiger d'être accompagnée d'un représentant du syndicat lorsque l'employeur la convoque à une rencontre relative à son lien d'emploi ou à une question disciplinaire.

4.09 La communication de la décision de congédier ou de suspendre, lorsque la mesure disciplinaire ne résulte pas de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée, est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident ou au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cette décision.

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

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

4.11 Mesures administratives

L'employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la personne salariée de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

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

4.12 Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- les rapports disciplinaires;
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;
- les rapports d'évaluation, après remise à la personne salariée et discussion avec celle-ci;
- les documents relatifs à l'expérience acquise;
- la copie des diplômes et attestations d'études exigés par l'employeur;
- les avis de mise à pied.

4.13 Agent de sécurité

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

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

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

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

5.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier à compter de son premier (1^{er}) jour de travail comme condition du maintien de son emploi.

5.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le syndicat l'aurait éliminée de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations relatives aux retenues syndicales.

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

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

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

5.06 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande à la Commission des relations du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision de la Commission des relations du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

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

5.07 L'employeur fournit au syndicat, à chaque période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauchage, leur adresse, numéro de téléphone (si non confidentiel), service, titre d'emploi, salaire, numéro d'assurance sociale, statut (régulier à temps complet, régulier à temps partiel ou temporaire) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

5.08 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé I en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 6

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentantes ou de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs).

Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours de calendrier de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les dix (10) jours de calendrier de la modification.

6.02 Le nombre total des journées payées pour toutes activités syndicales externes, à l'exception de celles prévues au paragraphe 6.18, sont puisées à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation selon le tableau suivant:

Nombre de personnes salariées dans l'unité	Nombre de jours par année
1-50	20
51-100	25
101-200	30
201-300	40
301-400	50
401-500	60
501-600	70
601-700	75
701-800	80
801-900	85
901-1000	90
1001-1200	95
1201-1500	100
1501 et plus	110

6.03 Les délégués officiels du syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour toutes activités syndicales externes.

6.04 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser le salaire et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, la rémunération additionnelle, les primes applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

6.05 Après épuisement du nombre de jours de libérations prévus au paragraphe 6.02, les jours de libérations pour activités syndicales internes fixés au paragraphe 6.11 peuvent également être utilisés aux fins d'activités syndicales externes.

6.06 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 6.03 et 6.04 doivent contenir le nom de la ou des personne(s) salariée(s) pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande et doivent être accompagnées d'une copie de l'avis de convocation émanant de l'organisme syndical affilié.

6.07 Les horaires de travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre l'employeur et le syndicat.

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

6.09 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

Un représentant du syndicat peut, durant les heures de travail, rencontrer les personnes salariées de l'unité de négociation dans les cas de grief, de congédiement ou de suspension, à la condition d'avoir obtenu l'autorisation de ce faire du directeur du personnel ou de son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Dans ces cas, le ou les représentant(s) du syndicat et la ou les personne(s) salariée(s) concernée(s) ne subit (subissent) aucune perte de salaire.

Si une personne salariée est libérée en vertu du paragraphe 6.11, cette rencontre doit avoir lieu durant les heures où elle est libérée, sauf pour motif valable.

6.10 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu aux paragraphes 6.03 et 6.04 ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

6.11 Aux fins d'application de la présente convention collective, les jours de libérations accordés pour toutes activités syndicales internes, à l'exception de ceux prévus aux paragraphes 6.15, 6.16, 6.18 et 6.19, sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation, selon le tableau suivant:

Nombre de personnes salariées dans l'unité	Nombre de jours par année
50-99	52
100-299	104
300 et plus	156

Après épuisement du nombre de jours de libérations fixé ci-dessus, les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à ces activités. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser le salaire, et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, la rémunération additionnelle, les primes applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) membres, un représentant local du syndicat peut être libéré sans perte de salaire après demande à l'employeur.

Ces jours de libérations sont accordés sans perte de salaire pour les personnes salariées visées sur demande écrite du syndicat. La demande doit contenir le nom de la ou des personnes salariée(s) pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature et la durée justifiant la demande.

6.12 Les jours de libérations aux fins de rencontres entre l'employeur et un représentant du syndicat, ne sont pas soustraits de la banque de libérations pour activités syndicales internes, qu'elles soient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

6.13 Le nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation, le 1^{er} janvier de chaque année, est celui qui doit être considéré pour l'application des paragraphes 6.02, 6.11 et 6.19. Ce nombre est communiqué au syndicat dans les trente (30) jours suivants.

6.14 L'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé contenant un classeur fermant à clef que le syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser aux fins d'activités syndicales. Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat un classeur fermant à clef.

6.15 Le représentant du syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.

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

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

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

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

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

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit:

Nombre de personnes salariées de l'unité de négociation	Nombre de personnes salariées libérées
1 à 250	2
251 à 1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale ou régionale, les personnes salariées désignées par le syndicat bénéficient d'une (1) journée de préparation par journée de négociation.

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

6.21 Toute personne salariée appelée par le syndicat, la Centrale des syndicats démocratiques ou un autre organisme syndical affilié à la Centrale des syndicats démocratiques, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum), accumule son ancienneté et conserve ses droits acquis à la date de son départ.

Le syndicat doit demander par écrit, au moins quinze (15) jours à l'avance, ce congé sans solde et fournir à l'employeur les détails concernant la nature et la durée probable de l'absence.

6.22 S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit, dans un délai de vingt-quatre (24) mois à compter de sa libération, revenir au service de l'employeur à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

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

6.24 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 6.21, 6.22 et 6.23, doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier si sa fonction syndicale est élective et de trente (30) jours de calendrier s'il s'agit d'un poste permanent.

6.25 Si le poste que la personne salariée détenait à son départ n'est plus disponible, cette dernière devra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 16 de la présente convention collective et ce, quinze (15) jours avant la date effective de son retour au travail.

6.26 La personne salariée exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance-collective et du régime de retraite (RREGOP) alors en vigueur si la personne salariée paie mensuellement en entier la prime pour son assurance et que les clauses des contrats ainsi que la loi sur le RREGOP le permettent.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, 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.

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

6.28 Les libérations pour activités syndicales externes sont accordées en autant que l'employeur, en l'absence de la personne salariée, puisse assurer la continuité des activités du service. Dans le cas des libérations pour activités syndicales internes, elles sont accordées en fonction du même critère sauf pour les libérations qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

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

ARTICLE 7

RÉMUNÉRATION

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

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

Dans le cas où un stage est mis sur pied, la personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit, affectée à un quart de jour, reçoit, durant ce stage, une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

7.02 Toute disposition ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non diminution de salaire à une personne 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 prévue à la procédure de supplantation et lors de l'application des mesures spéciales prévues à l'article 16 est hebdomadaire dans le cas où la supplantation ou le transfert s'effectue dans le même statut.

7.03 Dans le cas d'une réaffectation temporaire, la personne salariée transporte avec elle ses années de service et son expérience, et elle ne peut subir aucune diminution de salaire.

7.04 Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'un transfert.

7.05 La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi, immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

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

7.06 Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.

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

7.08 Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire demeure inchangée.

7.09 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 20 (Années d'expérience antérieure).

7.10 Disposition spéciale

Malgré les termes "comme si elle était au travail", "sans perte de rémunération" ou toute autre appellation

au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de fin de semaine, de soir et de nuit et de nuit majorées ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

Personne salariée qui occupe plus d'un poste

7.11 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

7.12 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe précédent, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une (1) journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

Personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire

7.13 Les gains de la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire sont calculés au prorata des heures travaillées.

7.14 Les bénéfices marginaux de la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire se calculent et se paient de la façon suivante:

1- Congés fériés:

5,7 % versé sur chaque paie, applicable:

- sur le salaire, les primes ¹, les suppléments et la rémunération additionnelle;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à un poste ou à une assignation;

1,27% versé sur chaque paie, applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.

2- Congé annuel:

Un des pourcentages suivants:

¹ Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congrés annuels	Pourcentage %
moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable:

- sur le salaire, les primes¹, les suppléments et la rémunération additionnelle;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à un poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire de base à partir duquel est établie, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle, la prestation d'assurance-salaire.

3- Congé maladie:

4,21 % versé sur chaque paie, applicable:

- sur le salaire;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Toutefois, la nouvelle personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire qui n'a pas accompli trois (3) mois de service continu, ainsi que la personne salariée à temps partiel ou temporaire qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 26.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.

7.15 La personne salariée temporaire bénéficie, durant la période où elle travaille effectivement, de tous les avantages de la convention collective, sous réserve du paragraphe 1.16.

¹ Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

Titres d'emploi, libellés, taux et échelles de salaire

7.16 Les titres d'emploi, les libellés, les taux et les échelles de salaire apparaissent à la nomenclature qui découle du document sessionnel no. 2575-20051215 du 15 décembre 2005, et à ses modifications subséquentes.

Cette nomenclature s'intitule : «Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux». Elle fait partie intégrante de la présente 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 personne salariée soit requise d'accomplir l'ensemble des activités que lui autorise d'accomplir son appartenance à un ordre professionnel.

Les titres d'emploi sont regroupés de la façon suivante:

Code 1000:	Professionnels et professionnelles
Code 2000:	Techniciens et techniciennes
Code 3000:	Para-technique
Code 5000:	Employés et employées de bureau
Code 6000:	Services auxiliaires et métiers.

7.17 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 de jours de la semaine régulière de travail est d'un maximum de cinq (5) jours.

7.18 Le nombre d'heures de la semaine de travail applicable à une personne salariée de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires tel que prévu à l'annexe 1 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (L.R.Q., chapitre U-0.1) œuvrant dans un centre de santé et de services sociaux peut être l'un des nombres d'heures prévus à la nomenclature ou un nombre d'heures situé entre le nombre d'heures minimum et le nombre d'heures maximum.

Les parties locales peuvent convenir d'utiliser un titre d'emploi de la nomenclature dont le nombre d'heures est différent de celui en vigueur dans l'établissement.

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 le prévoir en vertu du pouvoir qui lui est reconnu au paragraphe 8.02.

7.19 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à 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.

La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu des tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 20 (Années d'expérience antérieure).

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnues selon les dispositions de l'article 20 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

7.20 Application des échelles de salaire

Au 1^{er} avril de chaque année, la personne salariée est classée, dans l'échelle de salaire qui devient applicable à cette date, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle occupait au 31 mars précédent.

7.21 Avancement dans les échelles de salaire

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire complète une année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

Nombre de jours ouvrables de vacances	Nombre de jours de travail requis
20	225
21	224
22	223
23	222
24	221
25	220

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

Classification et reclassification

7.22 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur:

- a) précise par écrit le titre d'emploi de chaque personne salariée;

b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

7.23 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

7.24 Majoration des taux et échelles de salaire

A) Période du 1^{er} avril 2010 au 31 mars 2011

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2010 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %.

B) Période du 1^{er} avril 2011 au 31 mars 2012

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2011 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %.

C) Période du 1^{er} avril 2012 au 31 mars 2013

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2012 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

La majoration prévue au sous-alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2011.

D) Période du 1^{er} avril 2013 au 31 mars 2014

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2013 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %.

Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du

¹ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2011 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009 et 2010.

³ Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010 et 2011.

Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'alinéa C).

La majoration prévue au sous-alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2012.

E) Période du 1^{er} avril 2014 au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2014 est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013² et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'alinéa C) et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'alinéa D).

La majoration prévue au sous-alinéa précédent est effectuée sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour le PIB nominal du Québec pour l'année 2013.

F) Ajustement au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation³ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015⁴ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux alinéas A) à E), incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

¹ Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

² Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

³ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

⁴ Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

7.25 Majoration des primes et suppléments

Les primes et suppléments en vigueur sont majorés, à compter de la même date et du même pourcentage, tel que déterminés aux alinéas A) à F) du paragraphe 7.24, à l'exception:

- 1- des primes et suppléments exprimés en pourcentage;
- 2- de la prime d'ancienneté.

Les taux de ces primes et suppléments apparaissent à la convention collective.

7.26 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe précédent a pour effet de situer au 1^{er} avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) paragraphes précédents, lui est versé sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

B) La personne 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 personne salariée absente reçoit le salaire qu'elle recevrait si elle était au travail;
- e) celles prévoyant que la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération pour les différents congés prévus à la convention collective.

7.27 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire de la personne 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 pour cent (50%).

7.28 Période de repos

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

ARTICLE 8

MÉCANISME DE MODIFICATIONS À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

8.01 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.

8.02 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.

8.03 Un syndicat ou un regroupement syndical ou un employeur peut aussi demander une modification à la nomenclature. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de modifications qu'il reçoit.

8.04 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.

8.05 Le MSSS informe le requérant et les regroupements syndicaux de sa décision de donner suite ou non à toute demande de modification de la nomenclature.

Aux fins du présent mécanisme, les regroupements syndicaux sont les neuf (9) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, F4S-CSQ, la FIQ, la CSD, le SCFP-FTQ et le SQEES-FTQ.

Chaque regroupement syndical est responsable d'informer le MSSS des coordonnées de la personne désignée pour recevoir les informations en provenance du MSSS.

Consultation sur le projet de modification

8.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, le MSSS désire modifier la nomenclature, il en informe par écrit chacun des regroupements syndicaux. L'avis transmis par le MSSS doit inclure la description détaillée du projet de modification.

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions du paragraphe 8.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

8.07 Les regroupements syndicaux disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la réception du projet de modification à la nomenclature pour soumettre leur avis par écrit au MSSS.

8.08 Sur demande écrite d'un regroupement syndical, le MSSS convoque une rencontre des regroupements syndicaux et des représentants du MSSS, dans le but d'échanger des informations sur le projet de modification. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis. Le MSSS peut aussi convoquer une telle rencontre à son initiative.

8.09 Au terme du délai prévu au paragraphe 8.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

8.10 Un comité national des emplois est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

8.11 Le comité est composé de six (6) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, de deux (2) représentants pour les syndicats CSN et FIQ et d'un maximum de deux (2) représentants pour chacun des syndicats CSQ, APTS et 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.

8.12 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.

8.13 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.

8.14 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.

8.15 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.

8.16 Toute entente au niveau du comité national des emplois est sans appel et exécutoire.

8.17 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 au paragraphe 8.14, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

8.18 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.

8.19 Chaque partie désigne son assesseur et assume les honoraires et les frais de celui-ci.

8.20 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.

8.21 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.

8.22 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.

8.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes 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 du paragraphe 8.20.

8.24 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

8.25 Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi, mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue au paragraphe 8.06.

8.26 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

8.27 Lorsque des modifications sont apportées à la nomenclature en vertu des dispositions du présent article, le ministère de la Santé et de Services sociaux (MSSS) en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 Prime d'ancienneté

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars 5,00 \$ par semaine.

Cependant, la personne salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue à la convention collective, ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus.

9.02 Prime de chef d'équipe

Personne qui, sous la direction du ou de la chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées de sa catégorie.

Cette personne salariée chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de:

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
25,52	25,71	25,97	26,42	26,95

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

9.03 Prime d'assistant-chef d'équipe et d'assistante-chef d'équipe

Personne qui partage la responsabilité du ou de la chef d'équipe et le ou la remplace en son absence.

Cette personne salariée assistant-chef d'équipe ou assistante-chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de:

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
15,29	15,40	15,55	15,82	16,14

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

9.04 Les fonctions de chef d'équipe ou d'assistant-chef ou d'assistante-chef d'équipe sont accordées selon les critères prévus aux dispositions relatives aux mutations volontaires. Cependant, les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux personnes salariées de la catégorie pour laquelle une telle fonction est requise.

9.05 Prime de soir et de nuit

La personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas:

1- Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de quatre (4 %) du salaire journalier de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle ou du taux suivant:

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
5,29	5,33	5,38	5,47	5,58

2- Prime de nuit

La prime de nuit prévue ci-dessous est applicable à la personne salariée:

- onze (11 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle pour la personne salariée ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté;
- douze (12 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle pour la personne salariée ayant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté;
- quatorze (14 %) du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément ou de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle pour la personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

La personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures reçoit, en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée:

1- entre 19:00 heures et 24:00 heures:

La prime est le montant le plus élevé de quatre (4 %) du salaire horaire de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle ou du taux suivant:

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
0,74	0,75	0,76	0,77	0,79

2- entre 00:00 heure et 07:00 heures:

- onze (11 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle pour la personne salariée ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté;
- douze (12 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle pour la personne salariée ayant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté;
- quatorze (14 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle pour la personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

9.06 Prime de soir et prime de nuit majorées

1- Prime de soir majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de soir majorée suivante en lieu et place de la prime de soir qui lui serait applicable en vertu des alinéas 1 ou 2 du paragraphe 9.05:

2011-03-27 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
6%	6%	7%	7%	8%

2- Prime de nuit majorée

Sauf pour la personne salariée visée à l'annexe F, la personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de nuit majorée suivante en lieu et place de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu des alinéas 1 ou 2 du paragraphe 9.05:

Ancienneté	Taux 2011-03-27 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux à compter du 2013-04-01
0-5 ans	12%	13%	14%	14%
5-10 ans	13%	14%	14%	15%
10 ans et plus	15%	15%	16%	16%

Pour les personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application du sous-alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jour de congés payés s'établit comme suit:

douze (12 %) équivaut à vingt-quatre (24) jours;
treize (13%) équivaut à vingt-six (26) jours;
quatorze (14 %) équivaut à vingt-huit (28) jours;
quinze (15%) équivaut à trente (30) jours;
seize (16%) équivaut à trente-deux (32) jours.

Les exigences de disponibilité minimale mentionnées au présent paragraphe n'empêchent pas la personne salariée à temps partiel d'offrir une disponibilité sur le quart de jour.

Les modalités et conditions prévues au paragraphe 9.05 s'appliquent aux présentes primes majorées.

9.07 Prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit

A) La personne salariée détentrice d'un poste avec un quart de rotation reçoit une prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit de son poste est égal ou supérieur à cinquante (50%) du cycle de rotation.

1. Prime de quart de rotation jour/soir

La prime de quart de rotation jour/soir est égale à cinquante (50%) de la prime de soir pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

La prime de quart de rotation jour/nuit est égale à cinquante (50%) de la prime de nuit pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

3. Prime de quart de rotation jour/soir/nuit

La prime de quart de rotation jour/soir/nuit est égale à cinquante (50%) de la moyenne pondérée du taux des primes de soir et de nuit, établie en fonction des heures

travaillées sur ces quarts. Le taux ainsi obtenu est appliqué pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues aux paragraphes 9.05 ou 9.06.

Au terme de sa période d'initiation et d'essai sur un poste avec quart de rotation, la personne salariée maintenue dans son poste se voit verser la prime rétroactivement à la première journée travaillée sur le quart de jour dans ce poste.

B) La personne salariée qui effectue un remplacement sur un poste prévu à l'alinéa A est visée par la présente prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit est égal ou supérieur à cinquante (50%) du cycle de rotation.

Pour le premier cycle de rotation, la personne salariée se voit verser la prime rétroactivement à la première journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'elle a travaillé la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas. Toutefois, dans le cas d'un cycle de rotation de six (6) mois et plus, la personne salariée se voit verser la prime rétroactivement à la première journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'elle a travaillé l'équivalent de 50% de la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas.

Dans le cas où la personne salariée ne travaille pas au moins cinquante (50%) de son cycle de rotation de soir ou de nuit, la prime versée pour les heures travaillées sur le quart de jour est récupérée par l'employeur.

On entend par cycle de rotation la période durant laquelle une personne salariée effectue un nombre déterminé de quarts de travail en alternance de jour et de soir, de jour et de nuit ou de jour, de soir et de nuit.

Aux fins du calcul du pourcentage de temps travaillé prévu au présent paragraphe, le congé sans solde pour études et partiel sans solde pour études, les congés prévus aux droits parentaux, les congés pour responsabilités familiales, ainsi que toutes les absences autorisées et rémunérées prévues à la convention collective, à l'exception du congé à traitement différé, sont considérées comme du temps travaillé.

9.08 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à quatre (4 %) de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle. Cette prime est versée à la personne 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.

9.09 Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

9.10 Prime d'heures brisées

La personne 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 au paragraphe 7.28, reçoit une prime d'heures brisées de:

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
3,51	3,54	3,58	3,64	3,71

par jour, en plus du salaire régulier.

9.11 Prime de tri de linge souillé

La personne salariée qui, dans un service de buanderie, est affectée de façon continue au tri et à l'acheminement du linge souillé vers la salle de lavage, reçoit, en plus de son salaire régulier, une prime hebdomadaire de:

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
23,25	23,42	23,65	24,06	24,54

Quant à la personne salariée qui y est affectée de façon non continue, elle reçoit, en plus de son salaire régulier, pour toute heure travaillée à ces tâches, une prime horaire de :

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
0,43	0,43	0,43	0,44	0,45

Prime pour opération d'incinérateur

9.12 La personne salariée qui, à l'intérieur d'un lieu spécifiquement aménagé à cet effet, est assignée de façon continue à l'opération des incinérateurs et à l'entretien de ces équipements reçoit une prime hebdomadaire de:

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
12,87	12,97	13,10	13,33	13,60

9.13 Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée

La personne salariée qui fait partie de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires ou qui détient le titre d'emploi de préposé aux bénéficiaires ou de préposé (certifié «A») aux bénéficiaires reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée, selon le cas, pour les heures travaillées dans les soins critiques.

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne et les services suivants:

- urgence;
- unité de soins intensifs;
- unité néonatale;
- unité des grands brûlés.

A) Prime de soins critiques

La prime de soins critiques s'applique dans les soins critiques ci-haut mentionnés et est établie comme suit :

Taux 2011-03-27 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
10%	10%	11%	11%	12%

La prime s'applique sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe A, à l'article 2 de l'annexe G et à l'article 5 de l'annexe J.

B) Prime de soins critiques majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des unités ou services de soins critiques ci-haut mentionnés, reçoit la prime de soins critiques majorée suivante, en lieu et place de la prime prévue à l'alinéa A du présent paragraphe:

Taux 2011-03-27 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31	Taux à compter du 2014-04-01
12%	12%	13%	13%	14%

La prime s'applique sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article de 4 de l'annexe A, à l'article 2 de l'annexe G et à l'article 5 de l'annexe J.

Les exigences de disponibilité mentionnées au présent paragraphe n'empêchent pas la personne salariée d'offrir une disponibilité dans d'autres services.

9.14 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes de nuit, de psychiatrie, de fin de semaine et d'heures brisées prévues au présent article.

ARTICLE 10

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

10.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

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

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

Harcèlement psychologique

10.02 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.

10.03 L'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique par de la sensibilisation et de l'information selon des modalités convenues entre les parties locales.

10.04 Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

10.05 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier, ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes.

ARTICLE 11

COMITÉ D'ADAPTATION DU MILIEU DE TRAVAIL

11.01 Le comité d'adaptation du milieu de travail actuellement existant est maintenu. Dans les établissements où un tel comité n'existe pas, il est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

11.02 Le comité est composé d'un nombre égal de représentants désignés par l'employeur et le syndicat. La désignation des représentants varie selon les sujets traités. Ce nombre ne devra pas être supérieur à trois (3) pour chacune des parties, sauf lors de circonstances particulières.

Chaque partie peut s'adjoindre, à ses frais, une ou des personnes ressources lorsqu'elle le juge appropriée.

Le comité établit ses règles de fonctionnement ainsi que la fréquence de ses réunions.

11.03 Les fonctions de ce comité consultatif sont:

1. d'établir des mécanismes de communications et d'échanges entre le syndicat et l'employeur;
2. de permettre l'étude systématique et approfondie des problèmes locaux que les parties ont un intérêt commun à résoudre;
3. de promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'employeur;
4. d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général d'un service;
5. de répertorier et d'analyser les problèmes relatifs à l'organisation du travail;
6. d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction des personnes salariées au travail;
7. d'identifier les moyens favorisant la prise en compte de la dimension de la conciliation travail-famille dans l'organisation du travail;
8. de discuter des griefs dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante et ce, avant la demande d'arbitrage.

11.04 Advenant le cas où une réunion du comité se tiendrait en partie ou en totalité durant les heures normales de travail, l'employeur libère, sans perte de salaire, les représentants désignés par le syndicat.

ARTICLE 12

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Dans les cas de grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées, l'employeur et le syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante.

12.01 Avant de déposer un grief, la personne salariée seule ou accompagnée d'un représentant syndical, peut discuter du litige avec son employeur.

12.02 À défaut d'entente ou de rencontre avec son employeur, la ou les personne(s) salariée(s) seule(s) ou accompagnée(s) d'un représentant syndical, ou le syndicat comme tel, doit, dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait, le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel ou à son représentant qui donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief dans les cinq (5) jours subséquents.

12.03 Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel, dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes:

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

12.04 Les délais de trente (30) jours, quatre-vingt-dix (90) jours ou de six (6) mois prévus aux paragraphes 10.04, 12.02 et 12.03 selon le cas qui s'applique, sont de rigueur.

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

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

12.07 Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croient lésés, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

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

12.09 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 12.02 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

ARTICLE 13

ARBITRAGE

13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 12, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage.

13.02 Dans le cas où le syndicat conteste par grief la création d'un poste composé, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé en vertu du présent article, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

13.03 Dans le cas d'un grief portant sur les critères d'attribution d'un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

13.04 Pour toute matière autre que celle prévue au paragraphe 13.05, les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire d'arbitrage ou à défaut, selon la procédure régulière.

Procédure sommaire

13.05 Les parties doivent procéder selon la procédure sommaire pour tout litige concernant l'une ou l'autre des vingt-six (26) matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c.R-8.2).

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

13.07 L'audition du grief soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée.

13.08 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 motiver sa décision par écrit.

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

13.10 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.

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

13.12 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire, possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

Procédure régulière

13.13 L'audition est tenue devant un arbitre unique, à moins que les parties conviennent de procéder devant un arbitre avec un assesseur désigné par chaque partie.

13.14 À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande au ministre du Travail de nommer d'office un arbitre. Ce choix est fait à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

13.15 Dans le cas où les parties procèdent devant un arbitre avec assesseurs, l'une ou l'autre des parties désigne son assesseur et en communique le nom par écrit à l'autre partie. À compter de la réception de cet avis, la partie qui le reçoit a un délai de dix (10) jours pour communiquer à son tour le nom de son assesseur.

Les assesseurs s'entendent sur le choix de l'arbitre ou, à défaut d'entente, celui-ci est nommé de la même manière que prévu au paragraphe 13.14.

13.16 Si une partie néglige de désigner son assesseur, dans le cas d'un arbitrage devant un arbitre avec assesseurs, l'autre partie demande au ministre du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste prévue au paragraphe 13.14. Celui-ci avise alors la partie défaillante de désigner son assesseur dans les dix (10) jours qui suivent. Sinon, l'arbitre procède même en l'absence de l'assesseur de la partie en défaut.

13.17 Les assesseurs désignés par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

13.18 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

13.19 Sauf entente contraire, l'arbitre doit tenir la première séance d'arbitrage dans les soixante (60) jours de sa nomination. L'arbitre peut procéder "ex parte" si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, à moins qu'elle n'ait des raisons jugées valables par l'arbitre.

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

13.21 L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition.

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

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

13.24 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:

- 1- réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation;
- 2- maintenir la mesure disciplinaire;
- 3- rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris, s'il y a lieu, déterminer le montant de la compensation et des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

13.25 Dans tous les cas de mesure administrative prévue au paragraphe 4.11, l'arbitre peut:

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

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

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

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

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

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

13.31 L'employeur et le syndicat peuvent, par arrangement local, désigner des personnes pour agir comme arbitre.

13.32 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. 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.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 26.31 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

13.33 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.

13.34 Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'une mésentente, autre qu'un grief, soumise à un tiers pour décision, les honoraires et frais de ce tiers sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

Dispositions transitoires

13.35 Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à la convention collective 2000-2003 continuent de s'appliquer pour un grief relatif à une des vingt-six (26) matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2) s'il est déposé avant la date d'entrée en vigueur des premières dispositions locales relatives à cette matière.

Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à la convention collective 2000-2003 continuent également de s'appliquer à un grief relatif à l'une ou l'autre des matières négociées et agréées à l'échelle nationale s'il est déposé avant le 14 mai 2006.

ARTICLE 14

ANCIENNETÉ

Dispositions générales

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

14.02 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée régulière à temps complet, à la personne salariée régulière à temps partiel et à la personne salariée temporaire.

14.03 L'ancienneté de la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, il lui est accordé 1,4 jour d'ancienneté pour un jour régulier de travail, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congés fériés, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période financière (13 périodes par année).

La personne salariée temporaire conserve l'ancienneté accumulée lors de chaque période de paie au cours de laquelle elle a effectivement travaillé.

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

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

14.04 En aucun cas la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté par année financière (du 1^{er} avril au 31 mars).

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

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

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

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

Accumulation de l'ancienneté

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

- a) mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 17.03;

- b) mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 17.03;
- c) absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
- d) 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;
- e) congés parentaux sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective;
- f) absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective.

14.10 La personne salariée régulière à temps complet qui a réduit son temps de travail avec l'accord de l'employeur, accumule de l'ancienneté comme si elle était demeurée à temps complet.

14.11 La personne salariée régulière à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe 14.09 proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure.

14.12 La personne salariée temporaire bénéficie des alinéas c), e) et f) du paragraphe 14.09 proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours des douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure.

La personne salariée temporaire accumule son ancienneté lorsqu'elle est absente du travail à cause d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et ce, en fonction de la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours des douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

Conservation de l'ancienneté

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

La personne salariée qui démissionne de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité conserve son ancienneté.

La personne salariée conserve son ancienneté lors d'un changement de statut.

Perte de l'ancienneté

14.14 La personne salariée perd son ancienneté dans le cas d'une absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

Perte d'ancienneté et d'emploi

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

- a) abandon volontaire de son emploi;
- b) congédiement;
- c) refus ou négligence de la personne salariée mise à pied, selon les dispositions de l'article 16 et ne bénéficiant pas du paragraphe 17.03, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. La personne salariée doit se présenter dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue;
- d) mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03;
- e) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle après le trente-sixième (36^e) mois d'absence;
- f) dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa.

Liste d'ancienneté

14.16 L'employeur fournit au syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, la liste des personnes salariées régulières à temps partiel et des personnes salariées temporaires, le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures effectuées à temps supplémentaire ainsi que l'ancienneté de chacune accumulée depuis la date d'entrée en service.

14.17 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et par la suite, une fois l'an, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par l'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse et code postal;
- numéro de téléphone;
- date d'entrée;
- service;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro de la personne salariée (si possible);
- statut (régulier ou temporaire);
- ancienneté accumulée au 31 mars.

14.18 Cette liste qui ne comprend pas l'adresse et le salaire des personnes salariées est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée peut demander, par écrit, la correction de la liste d'ancienneté.

À l'expiration de cette période de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle en ce qui regarde l'année écoulée, sous réserve des contestations écrites survenues durant cette période.

14.19 Si la personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'employeur l'avise par écrit de son ancienneté. La personne salariée a soixante (60) jours à partir de la réception de l'avis pour contester son ancienneté.

14.20 Si l'ancienneté est corrigée à la suite de l'application des paragraphes 14.18 et 14.19, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants:

- 1) prime d'ancienneté à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;
- 2) acquisition du droit à la sécurité d'emploi.

14.21 Les parties locales peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'un arrangement local convenir de l'utilisation de l'ancienneté toutes unités de négociation confondues.

ARTICLE 15

BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

15.01 L'employeur consacre, du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalent à un pourcentage de la masse salariale¹ déterminé comme suit :

Catégorie de personnel² :

- personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires : 1,34%;
- personnel paratechnique, des services auxiliaires et de métiers : 0,38%;
- personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration : 0,38%;
- techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux : 1,25%.

15.02 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 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 personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

² Il s'agit des titres d'emploi prévus pour chacune des catégories de personnel apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

ARTICLE 16

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

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

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

Tant qu'il se trouve des emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées devront choisir entre conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'oeuvre, ou 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 personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveau(x) service(s), le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir, par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans le nouvel établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.
- b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes 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 personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) service(s), le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir, par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.
- b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes 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 personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes 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 personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveau(x) service(s), le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci devront choisir, par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans le nouvel établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes 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 personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) service(s), le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci devront choisir, par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes 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 personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes 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 personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

Les personnes 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 personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur la liste de rappel de l'établissement qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

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

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

Les personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé 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 personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes 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 personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur la liste de rappel d'un des établissements qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

16.04 Fusion d'établissements

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

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

16.04A Fermeture d'un ou plusieurs service(s) avec création ou intégration dans un ou plusieurs autre(s) service(s)

1) Fermeture d'un ou plusieurs service(s) avec création ou intégration dans un autre service.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs service(s) avec création ou intégration dans un autre service, l'employeur donne un avis d'au moins deux (2) mois au syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article ou combler un emploi disponible dans le nouveau service. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.
- b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes 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 personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

2) Fermeture d'un ou plusieurs service(s) avec création ou intégration dans plusieurs autres services.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs service(s) avec création ou intégration dans plusieurs autres services, l'employeur donne un avis d'au moins deux (2) mois au syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les autres services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

a) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux services. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix de service. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes 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 personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

16.05 Fermeture d'un ou plusieurs service(s) sans création ou intégration dans un ou plusieurs autre(s) service(s)

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs service(s), l'employeur en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) mois au syndicat et la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article s'applique.

16.05A Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 16.01 à 16.05 inclusivement, un comité regroupant les parties patronale et syndicale impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces paragraphes.

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.

Ce comité peut convenir que la procédure prévue au paragraphe 16.02 peut s'appliquer, par ordre inverse d'ancienneté, pour les personnes salariées qui doivent être transférées et qui ont deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

16.06 Fusion de services

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

16.06A Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 16.01 à 16.06 inclusivement à l'exception des alinéas 3 et 4 du paragraphe 16.02, 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 50 kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de 50 kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 17.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 17.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 18, 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.

16.07 Abolition d'un ou plusieurs poste(s)

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs poste(s), l'employeur en donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le(les) poste(s) à être aboli(s).

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article s'applique.

16.08 Dans les cas prévus aux paragraphes 16.01 à 16.04 inclusivement l'employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au service régional de main-d'oeuvre, au comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée. Cet avis comprend le nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des personnes salariées. La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

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

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

16.10A La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application des mesures spéciales prévues aux paragraphes 16.01 à 16.05 transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté accumulée chez son ancien employeur.

II- PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

16.11 La procédure de supplantation et/ou mise à pied à être négociée et agréée à l'échelle locale :

- a) doit tenir compte de l'ancienneté des personnes salariées pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche;
- b) doit tenir compte du statut des personnes salariées;

c) ne doit pas entraîner la mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une personne salariée n'en bénéficiant pas peut l'être.

16.12 La personne salariée régulière à temps complet ou à temps partiel qui supprime une personne salariée régulière à temps partiel voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

16.13 La personne salariée qui, compte tenu de l'application de la procédure de suppression et/ou mise à pied, doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité telle que définie au paragraphe 17.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 17.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 18, 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.

16.14 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 7.04 à 7.09 inclusivement. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

16.15 Si, à la suite de l'application de la procédure de suppression et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.02 ou 17.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont remplacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 17.

ARTICLE 17

SÉCURITÉ D'EMPLOI

La personne salariée visée au paragraphe 17.02 ou 17.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement bénéficie des dispositions prévues au présent article.

17.01 Utilisation de la liste de rappel

A) La liste de rappel peut être utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour rencontrer des surcroûts de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison ayant fait l'objet d'un arrangement local entre l'employeur et le syndicat.

B) La liste de rappel est constituée des personnes salariées régulières qui ont effectivement été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 17.03.

C) Les personnes salariées de la liste de rappel ont priorité lors d'appel ou d'assignation au travail sur les personnes salariées de la liste de disponibilité et ce, indépendamment de l'ancienneté des personnes salariées de la liste de disponibilité.

Une personne salariée de la liste de rappel peut être affectée à une assignation qui a déjà été attribuée à une personne salariée de la liste de disponibilité lorsque l'employeur a déjà avisé cette dernière que son assignation prendrait fin à cette date.

Procédure d'assignation des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel

D) L'assignation au travail se fait selon l'ordre inverse d'ancienneté des personnes salariées et dans des postes comparables tel que défini au paragraphe 17.05.

Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée régulière à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté de la personne salariée régulière à temps partiel.

E) Les personnes salariées de la liste de rappel ne peuvent refuser l'assignation proposée.

Il leur est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'employeur informe les personnes salariées au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours.

F) L'employeur peut assigner une personne salariée de la liste de rappel au delà de la localité définie au paragraphe 17.05 aux conditions suivantes:

- 1) il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 30 (Allocations pour déplacement à l'extérieur);
- 2) il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail;

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

4) la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur de la localité définie au paragraphe 17.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, malgré les règles d'ancienneté prévues au présent paragraphe.

5) le remplacement à l'extérieur de la localité définie au paragraphe 17.05 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

À la fin de la période de travail pour laquelle elle a été assignée, la personne salariée est réinscrite sur la liste de rappel. L'employeur et le syndicat conviennent que l'assignation d'une personne salariée, selon les mécanismes ci-haut mentionnés, ne constitue pas un rappel au sens de l'article 22.

17.02 La personne 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 main-d'œuvre (SRMO) et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

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

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

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

17.03 La personne 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 dans le secteur de la santé et des services sociaux suivant les procédures prévues au présent article.

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

1. Une indemnité de mise à pied.
2. La continuité des avantages suivants:
 - a) régime uniforme d'assurance-vie;
 - b) régime de base d'assurance-maladie;
 - c) régime d'assurance-salaire;
 - d) régime de retraite;
 - e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article;

- f) régime de congé annuel;
- g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés-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 25.

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 personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied, et la rémunération additionnelle. Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle.

La personne salariée régulière 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. Cependant, cette indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant aux heures du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

La personne salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur la liste de rappel de l'établissement où elle est salariée conformément au paragraphe 17.01 (Utilisation de la liste de rappel). Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions du paragraphe 17.01, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

La personne salariée bénéficiant du présent paragraphe peut renoncer au régime de sécurité d'emploi et s'inscrire sur la liste de disponibilité à titre de personne salariée temporaire.

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

1. Personne salariée mise à pied.
2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30^e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 25.13, 25.15, 25.19, 25.19A, 25.21A et 25.22A.
3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90^e) 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. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention collective, 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.

17.05 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 personne 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:

Établissement

La personne salariée régulière à temps complet bénéficiant du paragraphe 17.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est personne salariée. Dans le cas de la personne salariée régulière à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

Si elle est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Si l'ancienneté d'une autre candidate à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que cette candidate libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 17.03.

Dans le cas contraire, le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté sur la liste de rappel et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions relatives aux mutations volontaires.

Dans le cas où le poste qui doit être accordé à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache et de son domicile, les dispositions suivantes s'appliquent :

- a) La personne salariée peut refuser le poste tant qu'il existe une autre personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 ayant moins d'ancienneté qu'elle, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable situé dans la localité. Dans ce cas, le poste est accordé à cette dernière.
- b) S'il y a plus d'un poste qui peut lui être accordé, la personne salariée est remplacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.
- c) Un sursis à son remplacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement et situé dans la localité puisse devenir accessible dans un délai prévu.

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

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

Localité

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

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

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

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.

Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 17.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

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

Une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied et, s'il y a lieu, les frais de déménagement sont accordés à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

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

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

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

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

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

L'employeur peut accorder à la personne salariée de la liste de rappel qui en fait la demande un sursis à son remplacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la

personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

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

Poste disponible

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate, personne salariée régulière à temps partiel ou de la liste de disponibilité, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 17.03 inscrite au SRMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée régulière à temps partiel ou de la liste de disponibilité possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 17.03 inscrite au SRMO ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 17.03, inscrites au SRMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Poste comparable

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

- a) infirmier ou infirmière;
- b) technicien ou technicienne diplômé;
- c) infirmier ou infirmière auxiliaire;
- d) paratechnique;
- e) services auxiliaires;
- f) emplois de bureau;
- g) métiers;
- h) personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicien ou technicienne en assistance sociale et technicien ou technicienne aux contributions);
- i) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateurs ou éducatrices et techniciens ou techniciennes en éducation spécialisée);
- j) professionnel ou professionnelle.

17.06 La personne 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.

17.07 La personne salariée qui doit être démenagée 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.

17.08 Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 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 18 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

17.09 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 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.

17.10 La personne salariée remplacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention collective sauf les avantages ou privilèges acquis en vertu de l'article 31 qui ne sont pas transférables.

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

17.12 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 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.

17.13 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 personnes salariées bénéficiant des paragraphes 17.02 et 17.03 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 personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 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 personnes 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.

17.14 Recyclage

Le SRMO favorise l'accès des personnes salariées non remplacées et bénéficiant du paragraphe 17.03 à des cours de recyclage et ce, aux conditions suivantes:

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

Il est cependant entendu que le SRMO offrira à toute garde-bébé et puéricultrice bénéficiant du paragraphe 17.03, un cours de recyclage si aucun poste comparable n'est disponible.

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

La personne salariée peut, avec motif valable, refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert. À défaut de ce faire, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement à titre de personne salariée temporaire.

17.15 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 signataires de la convention collective. 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 service régional de main-d'oeuvre (SRMO) des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03;
- b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et référer au comité paritaire national prévu au présent article 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 personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à vingt-cinq (25%) du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 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 personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 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 personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:
 - les personnes salariées inscrites au cours de la période financière;
 - les personnes 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 personnes 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 personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne 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 au présent article. 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.

17.16 Recours

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 se croyant lésée par une décision du SRMO peut demander l'étude de son cas au comité paritaire régional en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SRMO, en vertu de l'alinéa 4 du paragraphe 17.15 - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi, des informations relatives à un remplacement ou dans les

dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SRMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

Le comité paritaire régional dispose du litige dans les dix (10) jours de la réception de l'avis ou dans tout autre délai convenu par le comité.

Une décision unanime du comité paritaire régional est transmise par écrit au SRMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés. La décision du comité est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

Sauf dans les cas où il est prévu en référer au comité paritaire national prévu au présent article, lorsque les membres du comité paritaire régional ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au comité paritaire régional, au SRMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours du moment où le dossier lui a été confié.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (CSD et SRMO) et par toute partie intéressée.

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

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 et être motivée.

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 13 de la convention collective.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte de la convention collective.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le SRMO n'a pas agi conformément aux dispositions de la convention collective, il peut:

- annuler un remplacement;
- ordonner au SRMO de remplacer la personne salariée lésée selon les dispositions prévues à la convention collective;
- rendre toute décision relative à l'appréciation des motifs du refus d'un recyclage;
- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

17.17 Comité paritaire national

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentants de la CSD et de trois (3) représentants du 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 16.01 à 16.06. 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 personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03;
- 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 personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 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 personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03.

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.

17.18 Imputabilité

Le ministère de la Santé et des Services sociaux a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par les services régionaux de main-d'oeuvre (SRMO), les comités paritaires régionaux et national et par les arbitres ou président.

17.19 Si la personne 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 équivalente à son salaire à compter du cinquantième (50^e) 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 personne 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.

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

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 et contestant une décision prise par le SRMO impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévus par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 18 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 personne 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.

17.20 La personne 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 les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 18 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

17.21 Dispositions générales

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

17.22 Aux fins d'application de cet article, le secteur de la santé et des services sociaux comprend tous les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs suivants: A.C.J.Q., A.E.P.C., A.E.R.D.P.Q., A.Q.E.S.S.S., A.C.R.D.Q., et F.Q.C.R.D.I., les agences de la santé et des services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, ainsi qu'à cette fin uniquement, 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.

ARTICLE 18

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

18.01 Les dispositions du présent article visent à déterminer ce à quoi la personne 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 17 de la convention collective.

18.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le service régional de main-d'oeuvre accepte que la relocalisation de telle personne 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 personne salariée et son ancien établissement est supérieure à cinquante (50) kilomètres, sauf si la distance entre le nouvel établissement de travail et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

18.03 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 personne 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.

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

18.05 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 personne salariée et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

18.06 Dépenses concomitantes de déplacement

Le service régional de main-d'oeuvre (SRMO) paie une allocation de déplacement de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) à toute personne salariée tenant logement déplacée, ou de deux cents dollars (200,00 \$) si elle ne tient pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que ladite personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

Compensation pour bail

18.07 La personne salariée visée au paragraphe 18.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le service de placement paie la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le service de placement dédommage, pour une période maximum de

trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

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

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

18.09 Le SRMO paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, 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, imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
- c) les pénalités pour rupture de contrat hypothécaire, de même que la taxe de mutation de propriété.

18.10 Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne 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.

18.11 Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent article, afin d'éviter à la personne 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.

18.12 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 personne salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SRMO pour elle, pour ses enfants à charge ainsi que pour son conjoint et ce, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

18.13 Dans le cas où le déménagement est retardé, avec l'autorisation du SRMO, ou la famille (conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) n'est pas relocalisée immédiatement, le SRMO assume les frais de transport de la personne 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.

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

ARTICLE 19

SURCHARGE DE TRAVAIL

Toute plainte relative à une surcharge de travail (fardeau de tâche) est soumise à la procédure suivante:

19.01 Une personne salariée qui se croit lésée ou le syndicat, au nom de plusieurs personnes salariées, peut porter plainte par écrit à l'employeur relativement à un fardeau de tâche. Copie de cette plainte est remise au syndicat.

19.02 Sur réception de la plainte, le comité d'adaptation du milieu de travail prévu à l'article 11 doit se réunir dans les quinze (15) jours.

19.03 Le comité doit procéder à l'étude de la plainte. Il doit rendre une décision écrite dans les quinze (15) jours de sa première rencontre s'il s'agit d'une plainte d'une personne salariée et dans les trente (30) jours s'il s'agit d'une plainte de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

19.04 Une décision unanime devient applicable. À défaut d'unanimité, le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage sur le litige en envoyant à cet effet un avis écrit à l'employeur.

19.05 L'audition est tenue devant un arbitre dans le cas d'un grief individuel et devant un arbitre avec assesseurs dans le cas d'un grief de plusieurs personnes salariées. L'arbitre est choisi selon la procédure établie à l'article 13.

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

19.07 L'arbitre nommé en vertu du présent article détermine, s'il y a lieu, la surcharge de travail et ordonne à l'employeur de la corriger le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'employeur.

Si l'arbitre conclut à une telle surcharge, l'employeur rencontre le syndicat dans le cadre du comité d'adaptation du milieu de travail pour l'informer des moyens qu'il entend prendre pour corriger la surcharge de travail.

19.08 À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30^e) et le soixantième (60^e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Si non, l'arbitre décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

19.09 Aux fins d'application du présent article, 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.

19.10 Les délais prévus au présent article peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 20

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

20.01 L'infirmier ou l'infirmière auxiliaire, la puéricultrice/la garde-bébé, le préposé (certifié "A") ou la préposée (certifiée "A") aux bénéficiaires, le préposé ou la préposée aux bénéficiaires, le brancardier ou la brancardière, actuellement au service de l'employeur et ceux qui seront embauchés par la suite ou celles qui seront embauchées par la suite sont classés ou classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée du travail antérieur dans le réseau de la santé et des services sociaux.

20.02 Les autres personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées, quant à leur salaire seulement, de la façon suivante:

- i) pour l'expérience acquise dans le réseau 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 dans un titre d'emploi comparable;
- ii) pour l'expérience acquise à l'extérieur du réseau de la santé et des services sociaux, en tenant compte de l'expérience valable acquise depuis le 1^{er} janvier 1989 dans le même emploi ou dans un emploi comparable.

Dans tous les cas, la personne salariée ne doit pas avoir cessé d'occuper un emploi lui ayant permis d'acquérir cette expérience depuis plus de deux (2) ans.

20.03 Malgré les paragraphes 20.01 et 20.02, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

20.04 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience acquise, attestation que la personne salariée tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir fait la preuve de telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

20.05 L'employeur remet à la personne salariée le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement.

ARTICLE 21

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

Congé sans solde

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

Dans le cas 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 personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve de paiement des cotisations exigibles.

21.02 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours.

a) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante troisième (53^e) semaine.

b) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le RREGOP. Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, la personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

c) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde à l'exception du régime d'assurance-vie. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, 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 personne 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.

d) Exclusion

Sauf les dispositions prévues au présent paragraphe et d'autres dispositions prévues dans les matières négociées localement, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 12 et 13.

21.03 Si un cours aux fins de récupération scolaire ou de formation professionnelle suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde ou partiel sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté.

Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée régulière ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante troisième (63^e) semaine jusqu'à son retour au travail.

La personne salariée régulière à temps complet qui se prévaut du congé partiel sans solde est considérée comme une personne salariée régulière à temps partiel et est régie par les règles applicables à la personne salariée régulière à temps partiel. Cependant, lors des soixante-deux (62) premières semaines, la personne salariée accumule son ancienneté comme si elle demeurait à temps complet.

Congé partiel sans solde

21.04 La personne salariée régulière à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde est considérée comme une personne salariée régulière à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée régulière à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie et peut contribuer à son régime de retraite comme si elle était une personne salariée régulière à temps complet pendant une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

Dans le but de faciliter le recrutement dans les établissements nordiques, les parties conviennent de ce qui suit :

21.05 Après entente avec son employeur, la personne salariée recrutée pour œuvrer dans un des établissements suivants:

Côte Nord (09) :

- Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord;
- Centre de santé et de services sociaux de la Minganie;
- Dispensaire de Schefferville du Centre de santé et de services sociaux de l'Hématite;
- CLSC Naskapi;

Nord-du-Québec (10) :

- Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James;

Nunavik (17) :

- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik- Inuulitsivik Healthcentre;

Terres-cries-de-la-Baie-James (18) :

- Conseil Cri de la Santé et des Services sociaux de la Baie James

obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois.

Après entente avec son employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.

21.06 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique:

a) Ancienneté et expérience

L'ancienneté et l'expérience acquises durant ce congé sans solde seront reconnues à la personne salariée à son retour.

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

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

Cependant, si la personne 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 personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention collective en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

d) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

e) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. Toutefois, elle bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où elle travaille et ce, dès le début de son emploi.

f) Exclusion

La personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

g) Modalités de retour

La personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur d'origine, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 16.

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

h) Droit de postuler

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

ARTICLE 22

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

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

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

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

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de modalités de remise en temps du temps supplémentaire.

22.04 S'il y a rappel au travail alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:

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

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité, immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

22.05 Les parties conviennent que l'appel d'une personne salariée de la liste de disponibilité ne constitue pas un rappel au sens du présent article.

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

22.07 La personne salariée de garde après sa journée régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalente à une (1) heure à taux simple.

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

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

ARTICLE 23

CONGÉS FÉRIÉS

23.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant les congés institués par loi ou par décret gouvernemental. En aucun cas, il ne peut y avoir pour la période du 1^{er} juillet au 30 juin, plus de treize (13) congés fériés.

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

23.03 Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le congé férié, à moins que la personne salariée l'ait accumulé dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales.

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

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

Par ailleurs, dans le cas d'une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur verse la différence entre la prestation d'assurance-salaire et le salaire régulier pour un congé férié. Dans le cas où la personne salariée invalide est rémunérée à même sa caisse de congés-maladie, celle-ci n'est pas débitée d'une (1) journée.

23.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit accomplir ses fonctions ordinaires durant le jour ouvrable qui précède ou qui suit le congé férié, à moins que son absence ne soit prévue par la cédule de travail, n'ait été autorisée au préalable par l'employeur ou motivée ultérieurement par une raison sérieuse.

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

ARTICLE 24

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

24.01 Toute personne 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.

Toute personne salariée qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel.

Toute personne 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 personne 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 personne salariée embauchée à compter du 14 mai 2006 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. Pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congé annuel et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (1^{er} mai au 30 avril). Toutefois, cette personne salariée peut compléter, à ses frais, son nombre de jours de congé annuel jusqu'à concurrence du quantum auquel elle aurait eu droit si elle avait été à l'emploi de l'établissement durant toute l'année de référence.

24.02 Lorsque la personne salariée a droit à une période de congé annuel comportant une fraction de semaine, elle peut compléter cette semaine à ses frais.

Toutefois, lorsqu'une personne salariée a droit à moins de dix (10) jours de congé annuel payé, elle peut compléter, à ses frais, son congé annuel jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier).

24.03 Aux fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

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

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

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

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

2- une rémunération établie conformément au paragraphe 7.14 sous-alinéa 2) calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de régulier à temps complet.

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

ARTICLE 25

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

25.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité 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 du sous-alinéa a) du paragraphe 25.11 et du paragraphe 25.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne 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 personne 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 personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 25.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22A.

25.02 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.

25.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

25.03A 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 de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

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

¹ On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la personne salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postscolaire 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

25.05 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 paragraphes 25.08 ou 25.08A, 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 paragraphes 25.08 ou 25.08A, 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 paragraphes 25.10, 25.11 et 25.11A, selon le cas.

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

25.06 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 (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

25.07 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 débuter 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.

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

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

25.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 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. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

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 au paragraphe 25.28.

25.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 25.08 ou 25.08A, 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 paragraphes 25.10, 25.11 ou 25.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 25.01.

25.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical 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

25.10 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.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire 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.

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, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

25.10A 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.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations 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

25.11 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 (20^e) 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.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi à la suite d'une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le montant des 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

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 salaire.

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 emploi.

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

Le paragraphe 25.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

25.11A 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 paragraphes 25.10 et 25.11.

Toutefois, la salariée régulière 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 régulière à temps partiel ou temporaire 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 de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée régulière à temps partiel ou temporaire 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.

25.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 25.10, 25.11 et 25.11A:

- 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 du présent paragraphe, 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 RHDCC 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 paragraphes 25.10, 25.11 et 25.11A 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 sous-alinéa.

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 25.19 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 régulière à temps partiel ou temporaire 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 sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 25.04.

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

25.14 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.

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

La salariée peut 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 au paragraphe 25.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 25.28.

25.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 25.05. 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.

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 25.31.

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

25.18 Au retour du congé de maternité, la salariée régulière 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

Affectation provisoire et congé spécial

25.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent 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 personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La salariée ainsi affectée 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'affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de disponibilité et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail 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 qui peuvent être anticipés. 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'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

L'inhalothérapeute enceinte qui travaille continuellement en contact avec les gaz anesthésiques peut être transférée, à sa demande ou à la demande de l'Employeur, dans une autre unité d'inhalothérapie. Ce transfert n'est que temporaire et au retour de son congé de maternité, elle doit réintégrer son poste.

Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) 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.

25.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 25.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 25.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 25.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 25.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

25.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue 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 (15) 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.

25.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 25.33 et 25.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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.

25.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, si il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 25.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 25.11, selon le cas, et le paragraphe 25.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

25.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

25.21D Les alinéas a), b) et d) du paragraphe 25.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 25.21B ou 25.21C en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

25.22 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

25.22A La personne 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 cinq semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la personne 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 personne 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.

25.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22A, la personne 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, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 25.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 25.11, selon le cas, et le paragraphe 25.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

25.24 La personne 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 au paragraphe 25.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

25.24A La personne 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 le dépôt de la demande d'adoption.

25.25 Les alinéas a), b) et d) du paragraphe 25.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 25.23 ou 25.24 en faisant les adaptations nécessaires.

25.26 La personne 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 personne 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 alinéas 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 du paragraphe 25.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 25.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

25.27 a) La personne 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 au paragraphe 25.05;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant la naissance;
- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 25.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125^e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée régulière à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125^e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à 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 personne 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 personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire 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 personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2).

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

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu 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 personne 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.

c) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2^e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

25.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 25.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant 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 personne salariée accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire.

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

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 25.27, la personne 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.

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

Aux fins du présent paragraphe, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

25.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée régulière 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 personne 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 personne 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 personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

25.29B 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 personne 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 personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 25.28, 25.31 et 25.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

25.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux paragraphes 25.21 et 25.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;
- b) Les congés visés aux paragraphes 25.21A et 25.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 25.31.

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

25.31 Le congé sans solde visé à la clause 25.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) 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 personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

25.32 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

25.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

25.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 25.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 25.28 durant cette période.

25.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 25.33 et 25.33A, l'employeur verse à la personne 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. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 25.21A ou 25.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 25.01.

25.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22A, 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 ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 25.28 durant cette période.

25.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 25.21, 25.21A, 25.22, 25.22A et 25.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 25.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 25.18 de la section II.

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

De même la personne 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, selon le cas, prévue aux paragraphes 25.21A ou 25.22A.

25.35A Tout indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

25.36 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.

ARTICLE 26

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

26.01 Les personnes salariées assujetties à la présente convention collective bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes d'assurance collective 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 personne salariée régulière engagée à temps complet ou à soixante-dix (70 %) ou plus du temps complet dans un emploi permanent: après un (1) mois de service continu.

Toute personne salariée temporaire engagée à temps complet ou à soixante-dix (70 %) du temps complet ou plus dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu.

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

b) Les personnes salariées régulières à temps partiel ou temporaires qui travaillent moins de soixante-dix (70 %) du temps complet: après trois (3) mois de service continu; l'employeur verse en ce cas la moitié (1/2) de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour une personne salariée régulière à temps complet, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle personne salariée régulière à temps partiel ou une personne salariée temporaire est exclue des régimes d'assurance prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par le sous-alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1^{er} janvier qui suit immédiatement.

Au 1^{er} janvier de chaque année, une personne salariée régulière à temps partiel ou une personne salariée temporaire 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 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année précédente.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la période pendant laquelle la personne salariée bénéficie d'un congé de maternité est réputée être du temps travaillé.

Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au deuxième (2^e) alinéa du présent paragraphe, la nouvelle personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire qui travaille vingt-cinq (25 %) ou moins du temps complet doit faire une demande pour être couverte par les régimes d'assurance 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 personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq (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'assurance prévus au présent article à moins de faire une demande écrite dans les dix (10) jours de calendrier de la réception

d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence. Cette demande prend effet au 1^{er} janvier suivant.

La personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire, qui travaille vingt-cinq (25 %) ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas être couverte ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article peut modifier son choix. Cette modification doit être signifiée à l'employeur par écrit dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence. Cette demande prend effet le 1^{er} janvier suivant.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

26.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge le conjoint, l'enfant à charge d'une personne 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 collective.

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 collective;

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

26.03 Définition d'invalidité

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

26.04 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 personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

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

i) de moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;

- ii) de moins de quarante-cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante-dix-huit (78) semaines;

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

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

26.06 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 des compétences Canada (RHDC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

26.07 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 présente convention collective.

26.08 Le CPNSSS et la CSD se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés liées à l'administration du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires.

L'employeur participe à la mise en place et à l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et la partie syndicale.

L'employeur exécute les travaux requis pour la mise en place et l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le comité syndical. L'employeur collabore à toute campagne relative aux régimes d'assurance. Il effectue notamment les opérations suivantes:

- a) l'information aux personnes salariées;
- b) l'inscription et le retrait des personnes salariées;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;
- d) la communication à l'assureur des demandes des cessations d'adhésion;
- e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;
- f) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande d'adhésion, de prestations, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur;
- g) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- h) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à l'employeur de leur décision de prendre leur retraite.

Le CPNSSS reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Le contrat doit prévoir que le CPNSSS peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du CPNSSS et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit au CPNSSS.

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

26.09 Un maximum de trois (3) régimes complémentaires peut être institué dans le contrat d'assurance et le coût est entièrement à la charge des participants. L'employeur effectue la retenue des cotisations requises.

26.10 Les régimes complémentaires qui peuvent être institués peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire. Les prestations d'assurance-salaire complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes:

- le délai de carence ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois;
- la prestation nette d'impôts ne peut dépasser quatre-vingt (80 %) du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la personne salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le Régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance-automobile du Québec et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.

II - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

26.11 La personne salariée visée au sous-alinéa a) du paragraphe 26.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents (6 400,00 \$).

La personne salariée visée au sous-alinéa b) du paragraphe 26.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de trois mille deux cents (3 200,00 \$).

L'employeur défraie à 100 % le coût des montants d'assurance-vie précités.

26.12 Les personnes salariées qui, à la date d'entrée en vigueur de la dernière convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur, de même que les personnes retraitées qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

- a) elles en aient fait la demande à leur employeur au plus tard le 1^{er} décembre 1976;
- b) elles défraient, sur base mensuelle, les premiers 0,40 \$ par mille (1 000,00 \$) d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

III - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

26.13 Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de

même que, si le contrat d'assurance le prévoit, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

26.14 À chaque période de paie, la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée, ne peut excéder le moindre des montants suivants :

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

Paie aux 14 jours	27-03-2011 au 31-03-2011	01-04-2011 au 31-03-2012	01-04-2012 au 31-03-2013	01-04-2013 au 31-03-2014	à compter du 01-04-2014
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 27-03-2011 est égal ou supérieur à 40 000\$ par année	4,18\$	4,38\$	4,78\$	5,17\$	5,97\$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 27-03-2011 est inférieur à 40 000\$ par année	8,02\$	9,06\$	10,11\$	11,50\$	13,24\$

Paie aux 7 jours	27-03-2011 au 31-03-2011	01-04-2011 au 31-03-2012	01-04-2012 au 31-03-2013	01-04-2013 au 31-03-2014	à compter du 01-04-2014
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 27-03-2011 est égal ou supérieur à 40 000\$ par année	2,09\$	2,19\$	2,39\$	2,59\$	2,99\$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 27-03-2011 est inférieur à 40 000\$ par année	4,00\$	4,52\$	5,05\$	5,74\$	6,61\$

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

Paie aux 14 jours	27-03-2011 au 31-03-2011	01-04-2011 au 31-03-2012	01-04-2012 au 31-03-2013	01-04-2013 au 31-03-2014	à compter du 01-04-2014
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 27-03-2011 est égal ou supérieur à 40 000\$ par année	1,67\$	1,75\$	1,91\$	2,07\$	2,39\$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 27-03-2011 est inférieur à 40 000\$ par année	3,20\$	3,61\$	4,03\$	4,59\$	5,28\$

Paie aux 7 jours	27-03-2011 au 31-03-2011	01-04-2011 au 31-03-2012	01-04-2012 au 31-03-2013	01-04-2013 au 31-03-2014	à compter du 01-04-2014
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 27-03-2011 est égal ou supérieur à 40 000\$ par année	0,83\$	0,87\$	0,95\$	1,03\$	1,19\$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 27-03-2011 est inférieur à 40 000\$ par année	1,60\$	1,81\$	2,02\$	2,29\$	2,64\$

c) le double de la cotisation versée par la personne salariée participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base.

La contribution de l'employeur varie, le cas échéant, si la personne salariée change de titre d'emploi.

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

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

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

Une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ.

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

Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, la participation de la personne 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.

Dans le cas de son congédiement et jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, la personne salariée paye seule et directement à l'assureur toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

IV - ASSURANCE-SALAIRE

26.19 Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée bénéficie de ce qui suit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

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

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, 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 congé-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

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

Aux fins de calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant le cas échéant, la rémunération additionnelle. Cependant, une personne 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 personnes salariées autres que les régulières à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité pour lesquelles aucune période de maladie, de congé annuel, de congé maternité, de paternité, d'adoption, de retrait préventif ou d'absence sans solde prévue à la convention collective n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base de la personne salariée régulière à temps complet.

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 personne 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 26.03, toute personne 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, bénéficier 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 après entente avec l'employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Durant toute période de réadaptation, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire.

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

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

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne 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 personne salariée autre que régulière à

temps complet 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.

Dans le cas où la convention collective prévoit que des bénéfices ou des avantages sont interrompus durant une période d'invalidité, la personne salariée bénéficie de ceux-ci au prorata du temps travaillé.

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

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

À la fin d'une période de réadaptation, la personne salariée peut reprendre son poste ou poursuivre son assignation si elle n'est plus invalide.

Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible. Le fait pour une personne salariée de prendre son congé annuel de façon continue pendant une période de réadaptation n'interrompt pas sa période d'invalidité.

26.20 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de bénéficier des régimes d'assurance collective. La participation au RREGOP est maintenue pour une année additionnelle si la personne salariée est invalide à la fin du vingt-quatrième (24^e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises sauf qu'à l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-alinéa a) du paragraphe 26.19, elle bénéficie alors de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le paiement des prestations en vertu des dispositions relatives à l'assurance-salaire ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

a) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le Régime de rentes du Québec ou 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 au sous-alinéa a) du paragraphe 26.19, si la personne salariée a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net ¹ et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;
 - ii) pour la période visée au sous-alinéa b) du paragraphe 26.19, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq (85 %) de son salaire net ¹ et la prestation payable par la SAAQ.
- c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:
- i) la personne 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 consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 26.19 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 26.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire;
 - iii) les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

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

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

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 26.19 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 26.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

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

Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe 26.19 et au présent paragraphe, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

26.22 Le paiement de la prestation cesse avec la date effective de la retraite de la personne salariée. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5^e du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

26.23 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre qu'un (1) jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention collective en le réduisant de 0,20 jour par mois. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs conformément aux dispositions prévues au paragraphe 24.01.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 24.04.

La personne salariée peut utiliser trois (3) jours de congés-maladie prévus au premier (1^{er}) alinéa pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Ces congés peuvent être pris par anticipation à même les jours de congés-maladie que la personne 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 personne 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.

26.24 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé-maladie auxquels elle a droit selon le paragraphe 26.23, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non-utilisés au 30 novembre de chaque année. Ce paiement se fait par un versement distinct.

26.25 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective ne sont pas interrompues.

26.26 La personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire, au lieu d'accumuler des jours de congé-maladie comme prévu au paragraphe 26.23 reçoit à chaque paie un montant calculé selon les dispositions du paragraphe 7.14 sous-alinéa 3).

Une personne salariée régulière à temps partiel ou une personne salariée temporaire visée au sous-alinéa a) ou b) du paragraphe 26.01 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 (1^{er}) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée régulière à temps partiel ou à la personne salariée temporaire qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 26.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

26.27 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congé-maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles, établissant l'invalidité, la durée de celle-ci et, le cas échéant, sa prolongation. La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour compléter toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur. La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

26.28 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.

Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que l'invalidité de la personne salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

26.29 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 26.27; l'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne 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 personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus étant remboursés selon les dispositions de la convention collective.

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

26.30 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.

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

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité ou 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 personne 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 personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin-arbitre et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue aux alinéas 3 à 9.

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

3- 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 substitut ¹ à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier 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, la greffière ou le greffier en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants:

PHYSIATRIE

Secteur Est ²

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

Secteur Ouest ³

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

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

² Le secteur Est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

³ Le secteur Ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

ORTHOPÉDIE

Secteur Est ¹

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

Secteur Ouest ²

Bah, Chaikou, Laval
Beauchamp, Marc, Montréal
Beaumont, Pierre, Montréal
Bertrand, Pierre, Laval
Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Laval
Godin, Claude, Montréal
Guimond-Simard, Sébastien, Laval
Héron, Timothy A., Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Lamarre, Claude, Montréal
Major, Pierre, Montréal
Murray, Jacques, Tracy
Perron, Odette, Hull
Ranger, Pierre, Laval
Renaud, Éric, Laval

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.

PSYCHIATRIE

Secteur Est ¹

Brochu, Michel, Québec
Fournier, Jean-Pierre, Québec
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Laplane, Bruno, Québec
Leblanc, Gérard, Québec
Rochette, Denis, Chicoutimi
Simard, Normand, Chicoutimi

Secteur Ouest ²

Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gascon, Louis, Montréal
Guérin, Marc, Montréal
Grégoire, Michel F., Montréal
Legault, Louis, Montréal
Massac, Charles-Henri, Montréal
Pineault, Jacinthe, St-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

Dans le cas où l'invalidité relève d'un champ de pratique autre que la physiothérapie, l'orthopédie ou la psychiatrie, les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre conformément à la recommandation commune du médecin désigné et du médecin traitant. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut ³ à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1^{er}) 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, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

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.

³ Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont, Daniel Choinière et Réjean Haineault.

4- Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

5- Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne 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.

6- Le médecin-arbitre rencontre la personne 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.

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

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

9- Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions de l'alinéa 5 et de la rencontre prévue à l'alinéa 6. 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.

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

La personne 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.

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

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

Les frais et honoraires du médecin-arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

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

- a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congé-maladie prévus au paragraphe 26.23;
- b) aux fins de préretraite;
- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la Loi).

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

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié (1/2) de leur valeur;

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue au sous-alinéa b) du paragraphe 26.19. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

e) au départ de la personne salariée, les jours de congé-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour pour jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congé-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.

26.33 À la fin de chaque année, l'employeur informe par écrit chaque personne salariée de l'état du solde de congés-maladie accumulés par la personne salariée en vertu des systèmes précédents et non utilisés.

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

26.35 Poste réservé

Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'employeur, ou sur recommandation du médecin de la personne salariée, de replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire et le poste ainsi octroyé n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

V - MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL D'UNE PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

26.36 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, l'employeur peut, tant qu'une personne salariée est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 17.01, à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à un poste qui, de l'avis du médecin traitant, ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion. L'employeur met fin à cette assignation sur présentation d'un certificat médical à cet effet du médecin traitant.

26.37 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est éligible à l'indemnité de remplacement

du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

26.38 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut si ses capacités résiduelles, selon l'avis du médecin traitant, lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Malgré les dispositions relatives aux mutations volontaires et sous réserve du paragraphe 17.05, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

26.39 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu du paragraphe précédent cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

26.40 Les parties locales peuvent également convenir d'aménager à l'intention de la personne salariée soit son poste d'origine, soit un poste vacant ou nouvellement créé de façon à lui permettre de n'accomplir que des tâches qui, de l'avis de son médecin traitant, ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion. Dans ce cas, la personne salariée ne reçoit pas un salaire inférieur à celui qu'elle recevait avant le début de son absence continue en raison de sa lésion.

ARTICLE 27

RÉGIME DE RETRAITE

27.01 Les personnes 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.

Programme de retraite progressive

27.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée régulière 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.

27.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée régulière 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.

27.04 Le programme de retraite progressive est assujéti aux modalités qui suivent:

1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

- a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
- b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente";
- c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;
- d) toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;
- d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur

et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) l'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

3) Droits et avantages

a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire de l'ancienneté accumulée au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément au paragraphe 26.32, les jours de congés maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'employeur
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 27.04-4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

27.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée régulière à temps partiel.

ARTICLE 28

AVANTAGES SOCIAUX

28.01 L'employeur accorde à la personne salariée:

- 1- cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont la personne salariée n'a pas la charge;
- 2- trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent) 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 de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

28.02 Les congés prévus à l'alinéa 1) du paragraphe 28.01 se calculent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 2) du paragraphe 28.01 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

Le congé prévu à l'alinéa 3) du paragraphe 28.01 se prend le jour des funérailles ou de crémation.

Malgré ce qui précède, si le décès survient hors du Québec, les congés prévus aux alinéas 1) 2) 3) du paragraphe 28.01 se prennent à compter de la date du retour du corps.

La personne salariée peut choisir d'utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 1), 2) ou 3) du paragraphe 28.01 lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus aux alinéas précédents pour y assister.

28.03 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 28.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

28.04 Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

28.05 La personne salariée appelée à agir comme juré 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 juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

28.06 Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la Cour.

28.07 À l'occasion de son mariage ou union civile, l'employeur accorde à la personne salariée qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, une (1) semaine de congé avec solde.

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

28.08 La personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

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

La personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée d'un congé prévu au présent paragraphe.

28.09 Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail, en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes

À l'expiration de ce congé sans solde, la personne 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 personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

De même, au retour du congé sans solde, la personne 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 personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

28.10 Après demande à son supérieur immédiat, la personne salariée qui est membre du conseil d'administration de son établissement est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration.

ARTICLE 29

REPAS

29.01 Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée, ou si la personne salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur du délai défini, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

La personne salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas:

Déjeuner	1,85 \$
Dîner	4,20 \$
Souper	4,20 \$

Au 1^{er} avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire applicables.

Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux inférieurs à ceux-ci-haut prévus.

29.02 Dans les établissements où un taux supérieur était payé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention collective pour l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

29.03 La personne salariée qui apporte son propre repas le consomme dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

29.04 L'employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.

ARTICLE 30

ALLOCATIONS POUR DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR

30.01 La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache a droit, à une allocation de déplacement et elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans les cas où la personne 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.

30.02 Lorsque l'employeur n'exige pas que la personne salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés, conformément aux conditions établies localement.

30.03 Lorsqu'une personne 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 :

de un (1) à huit mille (8 000) kilomètres	0,430 \$/km
de huit mille et un (8 001) kilomètres et plus	0,355 \$/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 personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

30.04 L'employeur garantit à la personne salariée dont il exige l'usage d'une automobile personnelle d'une façon régulière et qui, de fait, accomplit son travail à l'extérieur de son port d'attache, une compensation minimale de 0,08 \$/km applicable pour le différentiel entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres.

Le montant de la compensation minimale est versé à la fin de chaque année financière et ce, au prorata du nombre de mois durant lesquels la personne salariée régulière à temps complet a utilisé son automobile à l'intérieur de cette année financière.

La personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire bénéficie également des dispositions du présent paragraphe, mais au prorata des heures travaillées à l'intérieur de l'année financière écoulée.

Dans le cas où l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues au présent paragraphe.

30.05 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser une automobile personnelle et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour son utilisation aux fins de travail pour l'employeur 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. Avant d'effectuer le paiement, l'employeur peut exiger une copie de la police d'assurance et des avenants en faisant partie.

L'employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance-affaires.

30.06 Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, conformément aux conditions établies localement.

Déjeuner	10,40 \$
Dîner	14,30 \$
Souper	21,55 \$

Coucher

30.07 Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 5,85 \$.

Lorsque la personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 22,25 \$. En outre, la personne salariée est remboursée du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de trente-deux (32) kilomètres aller-retour.

30.08 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 30.03 à 30.07 inclusivement pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 30.03 à 30.07 inclusivement.

ARTICLE 31

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

31.01 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 personne salariée avant le 14 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective sont maintenus au seul bénéfice de cette personne salariée.

Malgré ce qui précède, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, ainsi que des taux et échelles de salaire ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

31.02 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 32

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

32.01 Tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées comme suit:

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

2- L'employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention collective et de leur contenu.

3- Il ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention collective.

5- L'employeur transmet au syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

Les alinéas 1 et 5 ne s'appliquent pas dans les établissements privés conventionnés.

32.02 L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail.

32.03 Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjugés par l'employeur ou renouvelés par lui, devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

32.04 Au surplus, l'employeur n'accordera, ne renouvellera, ni ne résiliera aucun contrat d'entreprise (contrat à forfait) dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 33

SÉCURITÉ ET SANTÉ

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 personnes salariées et le syndicat y collabore.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

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

33.02 Un comité local est formé afin d'étudier les problèmes relatifs à la sécurité et la santé au travail et de faire des recommandations à l'employeur sur toute question relative à la santé et la sécurité du travail.

33.03 Les modalités de représentation et de fonctionnement de ce comité font l'objet d'un arrangement local.

33.04 L'employeur et le syndicat peuvent, à l'intérieur de ce comité:

- a) convenir des modes d'inspection des lieux du travail;
- b) identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
- c) recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- d) recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité au travail;
- e) recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires, le contrôle des radiations, etc.;
- f) recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement.

33.05 L'employeur remet au syndicat 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.

33.06 Les personnes salariées déléguées par la centrale des syndicats démocratiques (CSD) sont libérées de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'association sectorielle en santé et sécurité du travail (comités, assemblées générales, conseils d'administration).

Examen médical

33.07 La personne salariée reçoit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou d'un médecin désigné par l'employeur peut être replacée, dans un même secteur d'activités, dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche.

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

33.08 À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1) traitant de la formation du ou des comité(s) de santé et sécurité, les parties se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tel(s) comité(s).

Jusqu'à telle entente, les comités prévus au présent article continuent d'exercer leur mandat.

33.09 Toute personne salariée exposée aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants à moins que son médecin traitant ne l'interdise:

- a) une radiographie pulmonaire (de format 350 mm X 430 mm), une fois par année;
- b) une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois dans les cas d'exposition excessive aux radiations, selon les normes de la Commission internationale de protection radiologique.

Le résultat de cette analyse doit être transmis au médecin du service de santé du personnel et au chef radiologiste.

Toute anomalie sanguine, imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, sera investiguée sans délai par un hématologiste ou un médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

33.10 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au service de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port du dosimètre.

33.11 Dans le but d'assurer la sécurité des bénéficiaires et des personnes salariées, l'employeur s'engage à se conformer aux normes émises par le ministère fédéral de la Santé, division protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

33.12 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés-maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

33.13 L'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande une copie du rapport fédéral sur sa dosimétrie personnelle.

33.14 La personne salariée enceinte exposée aux radiations peut quitter le travail à n'importe quel moment pendant sa grossesse.

33.15 Lorsqu'une personne 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 personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

33.16 La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

ARTICLE 34

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01 Définition

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

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

34.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, j, k et l du paragraphe 34.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

34.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la personne 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), quatre (4) ou cinq (5) 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) du paragraphe 34.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 12 et 13.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 34.06 pour des avantages sociaux.

34.04 Conditions d'obtention

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

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

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

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

34.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 16.

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

34.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle. 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	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

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

b) Régime de retraite

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

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

c) Ancienneté

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

d) Congé annuel

Durant le congé, la personne 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) du paragraphe 34.06.

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

e) Congés-maladie

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

Pendant la durée du régime, les jours de congé-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

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 personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

2° Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un (1) des choix suivants:

- elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité;

- elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. 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 personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3° Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4° Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa e) du paragraphe 14.15, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

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

5° Malgré le 2° sous-alinéa du présent alinéa, la personne salariée régulière à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un (1) 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 personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

g) Congé ou absence sans solde

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 25.27, 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) du paragraphe 34.06.

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

i) Congés mobiles en psychiatrie

Durant le congé, la personne 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) du paragraphe 34.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne 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 personne 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, de paternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines.

Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption 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 cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

k) Retrait préventif

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

l) Perfectionnement

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

m) Mise à pied

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

Toutefois, la personne 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 personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 17.03, 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 personne salariée.

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

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

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

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

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

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

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

o) Rupture de contrat pour raison de décès

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

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

p) Renvoi

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

q) Personne salariée régulière à temps partiel

La personne salariée régulière à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'après avoir terminé sa période de contribution.

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

Les bénéfices marginaux prévus au paragraphe 7.14 et au paragraphe 3.03 de l'annexe C sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

r) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un (1) des deux (2) choix suivants:

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

II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée régulière à temps partiel.

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

s) Régimes d'assurances-groupe

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, 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) du paragraphe 34.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

t) Mutations volontaires

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 35

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

35.01 Définition

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

Avis

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

35.03 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.

35.04 Rencontre

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

Dans le cas de changement technologique nécessitant des activités de développement des ressources humaines pour une ou plusieurs personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de ces activités.

35.05 Recyclage

La personne salariée visée par le paragraphe 17.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 17.

ARTICLE 36

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

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

36.02 S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

36.03 Sur demande, l'employeur remet au syndicat une copie de la section du contrat de l'assurance-responsabilité relatif à la responsabilité civile des personnes salariées, à titre de préposé de l'établissement.

ARTICLE 37

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

37.01 Sous réserve du paragraphe 37.03, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 27 mars 2011 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2015.

37.02 Sous réserve du paragraphe 37.03, les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

37.03 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1^{er} avril 2010 :

- 1- temps supplémentaire;
- 2- prime de chef d'équipe et d'assistant(e)-chef d'équipe;
- 3- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe A et à l'article 2 de l'annexe G et à l'article 5 de l'annexe J et les dispositions relatives aux personnes salariées hors-taux ou hors-échelle;
- 4- prime de soir et de nuit prévues au paragraphe 9.05;
- 5- prime de coordination professionnelle;
- 6- prime d'heures brisées;
- 7- prime de tri de linge souillé;
- 8- prime pour opérateur d'incinérateur;
- 9- prime de psychiatrie;
- 10- prime de fin de semaine;
- 11- prime de disponibilité prévue au paragraphe 22.07.

Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 37.03 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés-maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur

la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

37.04 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

37.05 Sous réserve des dispositions du paragraphe 37.07, les montants de la rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 37.03 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

37.06 L'ajustement prévu à l'alinéa F) du paragraphe 7.24 est effectué sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistiques Canada pour l'IPC pour le Québec pour l'année 2014-2015.

37.07 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2010 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 37.08. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

37.08 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1^{er} avril 2010 ainsi que leur dernière adresse connue.

37.09 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2012 et le paiement, le cas échéant, de la rétroactivité prévue au troisième (3^e) sous-alinéa de l'alinéa C) du paragraphe 7.24 doit faire sa demande de paiement pour le salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa qui suit. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

Dans les trois (3) mois de la date du paiement prévu au troisième (3^e) sous-alinéa de l'alinéa C) du paragraphe 7.24, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1^{er} avril 2012.

Les alinéas précédents s'appliquent aux troisièmes (3^{es}) sous-alinéas des alinéas D) et E) du paragraphe 7.24 en y faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 31 mars 2015 et le paiement, le cas échéant, de la rétroactivité prévue au paragraphe 37.06 doit faire sa demande de paiement pour le salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste fournie par l'employeur. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit. Dans les trois (3) mois de la date du paiement de cet ajustement, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 31 mars 2015.

37.10 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

37.11 Malgré les dispositions du paragraphe 12.06 de la convention collective, les réclamations en vertu du paragraphe 37.03 peuvent être accordées rétroactivement au 1^{er} avril 2010.

37.12 La 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 2^e jour du mois de mars 2011.

**LA CENTRALE DES SYNDICATS
DÉMOCRATIQUES**



Lucie Geneau



Pierre Dussault



Lyne Duquette



Sabrina Deslauriers

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



Édith Lapointe



Jean-Pierre Hotte



Ingrid Tremblay

**LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX**



Yves Bolduc

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS ET AUX TECHNICIENNES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciens diplômés et aux techniciennes diplômées qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la présente convention collective et qui font partie des titres d'emploi suivants:

- 2205 - Technologue en radiodiagnostic
- 2207 - Technologue en radio-oncologie
- 2208 - Technologue en médecine nucléaire
- 2212 - Technologue spécialisé en radiologie
- 2213 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)
- 2214 - Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)
- 2219 - Assistant-chef-technologue en radiologie
Assistante-chef-technologue en radiologie
- 2223 - Technologiste médical ou technologiste médicale
- 2224 - Technicien de laboratoire médical diplômé
Technicienne de laboratoire médical diplômée
- 2227 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (Laboratoire)
- 2232 - Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)
- 2234 - Assistant-chef technologiste médical
Assistante-chef technologiste médicale
Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé
Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée
- 2241 - Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie (E.E.G.)
- 2244 - Inhalothérapeute
- 2248 - Assistant-chef inhalothérapeute
Assistante-chef inhalothérapeute
- 2257 - Technicien ou technicienne en diététique
- 2286 - Technicien ou technicienne en électro-physiologie médicale
- 2261 - Hygiéniste dentaire ^(T.R.) ou technicien ou technicienne en hygiène dentaire
- 2702 - Technicien ou technicienne en hygiène du travail

ARTICLE 2 REMPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR

Le technicien appelé ou la technicienne appelée temporairement par l'établissement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'il ou qu'elle l'occupe, s'il ou si elle l'occupe pendant au moins un (1) service régulier.

ARTICLE 3 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

Le technicien ou la technicienne couverte par la présente annexe est classée dans l'échelle de salaire selon son expérience antérieure et s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies à l'article 4 de la présente annexe.

ARTICLE 4 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

Les paragraphes qui suivent remplacent les paragraphes 20.01 à 20.04 de la convention collective.

4.01 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon décrite aux paragraphes suivants.

4.02 Le technicien ou la technicienne a droit d'être classé, quant au salaire seulement, selon la durée du travail antérieur, à la condition toutefois, qu'elle n'ait pas quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou de technicienne depuis plus de dix (10) ans.

4.03 Si le technicien ou la technicienne a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou de technicienne depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, il est classé ou elle est classée au terme de sa période de probation, au maximum à l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.04 S'il ou si elle a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité de technicien ou technicienne depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement du technicien ou de la technicienne.

4.05 Malgré les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04 les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

4.06 Pour le calcul de l'expérience du technicien ou de la technicienne qui travaille à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à $1/225^{\text{e}}$ d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à $1/224^{\text{e}}$, $1/223^{\text{e}}$, $1/222^{\text{e}}$, $1/221^{\text{e}}$ ou $1/220^{\text{e}}$ d'année d'expérience.

4.07 L'employeur doit exiger du technicien ou de la technicienne une attestation de cette expérience acquise, attestation que le technicien ou la technicienne obtiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

4.08 S'il est impossible au technicien ou à la technicienne de remettre une preuve écrite de son expérience, il ou elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

Formation postscolaire (laboratoire)

Les dispositions prévues à l'annexe "G" (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

4.09 Le technicien détenteur ou la technicienne détentrice d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histo-pathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique et qui travaille dans sa spécialité, a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire.

4.10 Le technicien détenteur ou la technicienne détentrice d'un baccalauréat en biologie, biochimie, chimie et microbiologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de salaire.

4.11 Le technicien détenteur ou la technicienne détentrice d'une "licence" (L.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de salaire.

4.12 La personne salariée qui a complété et réussi trente (30) unités (crédits) d'un programme d'études postscolaire au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se verra octroyer un avancement de deux (2) échelons à la condition qu'elle travaille dans sa spécialité.

4.13 Sous réserve du paragraphe 4.09 de la présente annexe et du paragraphe 2.03 de l'annexe "G", la formation postscolaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Le technicien ou la technicienne ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

4.14 Cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

ARTICLE 5 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le technicien ou la technicienne au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur est classé ou classée dans l'échelle de salaire selon les modalités établies à l'article 3.

ARTICLE 6 CONDITIONS PARTICULIÈRES AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE CLASSÉE "B" QUI DEVIENT TECHNICIEN OU TECHNICIENNE

Le technicien "Classe B" devenu technicien diplômé ou la technicienne "Classe B" devenue technicienne diplômée, reçoit dans son titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'il ou qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'il ou qu'elle quitte.

Il est alors réputé ou elle est alors réputée posséder comme technicien diplômé ou technicienne diplômée le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de technicien ou de technicienne.

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENS ET AUX TECHNICIENNES EN ASSISTANCE SOCIALE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciens et aux techniciennes en assistance sociale qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 SECRET PROFESSIONNEL

Afin de protéger le secret professionnel des personnes salariées, l'employeur s'engage à faire représenter à ses frais les personnes salariées lorsqu'elles sont convoquées devant les tribunaux et que leurs témoignages sont requis.

ARTICLE 3 INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

3.01 Le technicien ou la technicienne en assistance sociale reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi.

Malgré le paragraphe précédent, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

3.02 Les techniciens ou les techniciennes en assistance sociale sont assurés ou assurées du maintien, à titre de droits acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN SERVICE OU D'UNE AILE PSYCHIATRIQUE

1.01 Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées des services ou ailes psychiatriques structurés de l'établissement suivant:

- Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice

1.02 Aux fins d'application de la présente annexe, le service ou l'aile psychiatrique structuré se définit comme suit:

Lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires en milieu psychiatrique ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du service.

1.03 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement du secteur de la santé et des services sociaux met sur pied un service ou une aile psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire du CPNSSS et de la CSD, de même que les représentants de l'établissement impliqué se rencontrent en vue de déterminer si ce service ou cette aile doit être considéré comme un service ou une aile structuré, tel que défini au paragraphe 1.02.

ARTICLE 2 PRIME EN PSYCHIATRIE

Sauf pour la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques et de soins critiques majorée prévue au paragraphe 9.13, la personne salariée préposée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires dans un service ou une aile psychiatrique structuré d'un établissement visé au paragraphe 1.01, bénéficie d'une prime hebdomadaire de:

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
17,41	17,54	17,72	18,03	18,39

ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES

3.01 La personne salariée régulière à temps complet qui travaille dans le service ou l'aile psychiatrique des établissements énumérés au paragraphe 1.01 a droit, au 1^{er} juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

3.02 La personne salariée qui laisse son affectation en milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

3.03 La personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2,2 % applicable:

- sur le salaire, les primes ¹ et la rémunération additionnelle ;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

3.04 L'application des bénéfices prévus au présent article ne vise que les personnes salariées oeuvrant dans la mission centre hospitalier.

¹ Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fins de semaine ne sont pas considérées.

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELS ET PROFESSIONNELLES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux professionnels et professionnelles qui sont des personnes salariées au sens de la convention collective et dont les titres d'emploi appartiennent au code 1000 - Professionnels et professionnelles.

ARTICLE 2 ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Les dispositions de la convention collective en ce qui a trait à l'expérience antérieure prévues aux paragraphes 20.01 à 20.04 sont remplacées par les suivantes:

2.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

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

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

2.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation.

À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2^e) échelon de l'échelle de salaire de son titre d'emploi. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

2.04 Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de son titre d'emploi. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois quarts (3/4) de ses années d'expérience antérieure.

2.05 Malgré les paragraphes 2.01, 2.03 et 2.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Le présent article remplace les paragraphes 22.01 et 22.03 de la convention collective.

3.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail et approuvé par l'employeur, est considéré comme temps supplémentaire.

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

1. les heures de travail supplémentaire sont remises en temps (heure pour heure) dans les trente (30) jours qui suivent à moins d'arrangement contraire entre l'employeur et la personne salariée;
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 les personnes salariées régulières à temps partiel ou pour les personnes salariées temporaires.

ARTICLE 4 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

ARTICLE 5 INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE DES PERSONNES SALARIÉES EMBAUCHÉES APRÈS LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

Cet article remplace le dernier alinéa du paragraphe 7.19 de la convention collective.

La personne salariée embauchée après la date de signature de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 7.01 à 7.06 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1^{er} échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 7.01 à 7.06 inclusivement.

ARTICLE 6 RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Cet article remplace les paragraphes 20.01 à 20.04 de la convention collective.

6.01 Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle.

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

Aux fins de calcul de l'expérience de la personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire, chaque jour de travail équivaut à 1/225^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-

deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^e, 1/223^{ième}, 1/222^e, 1/221^e ou 1/220^e d'année d'expérience.

6.03 Sous réserve des paragraphes 7.01 à 7.06 inclusivement, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

6.04 Malgré les paragraphes 6.01 et 6.02, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 7 RECONNAISSANCE DES ÉTUDES DE PERFECTIONNEMENT POSTÉRIEURES À L'OBTENTION DU DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL DE PREMIER (1^{ER}) CYCLE

7.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1^{er}) cycle.

7.02 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 personne 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 personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.

7.03 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

7.04 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

7.05 "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une personne 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.

7.06 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application du deuxième alinéa du paragraphe 7.02, la personne 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 personne salariée.

ARTICLE 8 AVANCEMENT D'ÉCHELON

8.01 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 18.

8.02 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

8.03 Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 7.01 à 7.06 inclusivement.

8.04 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

8.05 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités à la personne salariée dans la détermination de sa date d'avancement d'échelon.

8.06 Prime de coordination professionnelle

La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées professionnelles reçoit une prime de 5 % de son salaire.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'infirmier ou l'infirmière dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire terminal.

ARTICLE 9 PRIME DE SOINS CRITIQUES ET PRIME DE SOINS CRITIQUES MAJORÉE

(L'alinéa suivant remplace le 1^{er} alinéa du paragraphe 9.13 de la convention collective)

La prime de soins critiques et la prime de soins critiques majorée s'appliquent à la personne salariée qui effectue un quart de travail complet dans les soins critiques tel que définis au 2^e alinéa du paragraphe 9.13 et qui détient l'un des titres d'emploi suivants : ergothérapeute, physiothérapeute, travailleur social professionnel, psychologue, diététiste-nutritionniste et agent de relations humaines.

ARTICLE 10 ÉVALUATION

Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, sera remplie par le directeur du personnel et le chef de service.

ARTICLE 11 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À LA PERSONNE SALARIÉE D'UN TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIER OU D'INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL

11.01 Les dispositions suivantes de l'annexe "J" s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article:

- article 7 (Ancienneté)
- article 9 (Remplacement à différentes fonctions).

L'article 5 de la présente annexe est remplacé par les paragraphes suivants:

11.02 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date de la signature de la présente convention collective

La personne salariée embauchée après la date de la signature de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 2 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 7.01 à 7.06 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi couverts par le présent article est intégrée au 1^{er} échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 7.01 à 7.06.

11.03 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date de la signature de la présente convention collective

La personne salariée promue à un poste d'infirmier ou d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire.

Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire, la personne salariée visée par un des titres d'emploi visé au présent article reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

11.04 Reclassification des personnes salariées

Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention collective, l'employeur procède, s'il y a lieu, aux reclassifications.

11.05 Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 11.03.

ARTICLE 12 DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION ACADÉMIQUE DE L'INFIRMIER CLINICIEN OU L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ET DU CONSEILLER OU DE LA CONSEILLÈRE EN SOINS INFIRMIERS

12.01 Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne :

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 qui détenait un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à la convention collective 2000-2003, se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne. Il en est de même d'une personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études afin de compléter un troisième (3^e) certificat dans le cadre d'un tel baccalauréat. Si la personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études a complété ou complétait un deuxième (2^e) certificat dans le cadre d'un baccalauréat ès sciences, le troisième (3^e) doit être un certificat reconnu en soins infirmiers prévu au paragraphe 12.03 à moins qu'elle ne détienne déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

12.02 Conseiller ou conseillère en soins infirmiers:

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus au paragraphe 12.03 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins infirmiers.

La personne salariée qui complétait un troisième (3^e) certificat reconnu en soins infirmiers prévu au paragraphe 12.03 en date du 14 mai 2006 se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins infirmiers. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

12.03 Certificats reconnus en soins infirmiers

Aux fins d'application de la convention collective, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après.

La présente liste est constituée de certificats de premier cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières: intégration et perspectives
Soins infirmiers
Soins infirmiers: milieu clinique
Soins palliatifs
Soins critiques
Soins infirmiers périopératoires
Soins infirmiers: santé publique
Santé communautaire
Santé mentale
Gérontologie
Gérontologie sociale
Santé et sécurité au travail
Toxicomanie
Intervention auprès des jeunes: fondements et pratiques
Petite enfance et famille: intervention précoce
Psychologie
Pratiques psychosociales
Éducation à la vie familiale
Éducation des adultes
Relations humaines et vie familiale
Administration des services de santé
Gestion des organisations
Administration

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q. chap. S-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

A) Promotion, transfert, rétrogradation

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de traitement horaire.

E) Congé annuel

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives au congé annuel s'appliquent aux personnes salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les personnes salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnes salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'employeur cédant.

ANNEXE F

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées qui, à la date de la signature de la présente convention collective, sont titulaires d'un poste à temps complet sur un quart stable de nuit et bénéficient d'une fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines.

1.01 La personne salariée qui, à la date de signature de la présente convention collective, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

1.02 Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire¹ servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa 2 du paragraphe 9.06.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes:

- a) congés fériés;
- b) congé annuel;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6^e) journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- f) journées additionnelles de congé payé prévues au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

1.03 Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, la personne salariée reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le montant correspondant au salaire équivalent au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

¹ Salaire : Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle.

$$\text{Nombre de jours en excédant de 24} \quad \times \quad \left[\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^1} \right]$$

Pour la première (1^{ère}) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 30 novembre 2011 divisé par 365 jours.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillées entre le 1^{er} décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas, par rapport à l'année de référence.

1.04 La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.

1.05 La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée régulière à temps complet.

1.06 La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 9.06 de la convention collective, sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

¹ Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de vingt (20) jours de congés annuels, le nombre deux cent quatre (204) est réduit du nombre de jours excédant vingt (20).

ANNEXE G

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales et qui apparaît à la nomenclature des titres d'emploi, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe sur les conditions particulières à l'infirmière ou l'infirmier (annexe J).

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.02 Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de trois (3%) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, le technicien ou la technicienne qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.04 Lorsque le technicien ou la technicienne détient un baccalauréat, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus six (6%) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Un technicien inscrit ou une technicienne inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de trois (3%) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'il ou lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Il ou elle pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de trois (3%) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

2.05 Lorsque le technicien ou la technicienne détient une maîtrise, celui-ci ou celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus six (6%) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle le technicien ou la technicienne travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postsecondaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle travaille, elle a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à

une rémunération additionnelle d'au plus six (6 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.07 Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention collective, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

2.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à un et demi (1,5 %) du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder six (6 %).

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

2.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

2.10 Les programmes d'études postsecondaires reconnus sont ceux reconnus par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

ANNEXE H

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Les parties conviennent d'inviter les parties locales à implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours:

1. Semaine de travail de quatre (4) jours

Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:

- a) La semaine régulière de travail des personnes 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.
- b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.
- c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-sept heures et cinquante (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) par journée de travail.
- d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

Pour les personnes salariées régulières à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

2. Conversion des congés en primes pour les personnes salariées régulières à temps complet

- Le maximum de congés de maladie cumulables 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 le cas échéant du supplément, de la prime de psychiatrie et de la rémunération additionnelle.

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées régulières à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées régulières 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 sont:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les primes hebdomadaires et les suppléments		
- les congés mobiles en psychiatrie	5 jours	4 jours
- les congés annuels		
17 ans et moins 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 aux fins du versement de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe G est le salaire prévu au nouvel horaire.

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

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée régulière à temps complet ou régulière à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée régulière à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne 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. Délai de carence

Le délai de carence en invalidité pour la personne salariée régulière à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

5. Modalités d'application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'un arrangement entre les parties locales.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment:

- a) l'aire d'application (service);
- b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;
- c) les conditions applicables aux personnes salariées non volontaires (ex.: échange de poste);
- d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;
- 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 service le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

6. Toute personne salariée visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

ANNEXE I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATEURS ET AUX ÉDUCATRICES

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux éducateurs et aux éducatrices qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01.

ARTICLE 1 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux techniciens ou techniciennes en loisirs à l'exception des articles 3 et 5.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

Tout nouvel éducateur est soumis et toute nouvelle éducatrice est soumise à une période de probation. Les modalités et la durée de la période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale.

L'éducateur ou l'éducatrice en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective. Il ou elle acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée. Cependant, en cas de cessation d'emploi il ou elle n'a pas droit à la procédure de griefs.

ARTICLE 3 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION EN CENTRE DE RÉADAPTATION

3.01 Le libellé et l'échelle de salaire de ce titre d'emploi apparaît à la nomenclature des titres d'emploi.

Disponibilité

3.02 Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie et/ou de réadaptation en centre de réadaptation, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de la cédule établie, à l'exclusion du remplacement d'un éducateur absent ou d'une éducatrice absente:

- 1) pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires;
- 2) pour assister une personne salariée temporaire ou un nouvel éducateur ou une nouvelle éducatrice de son équipe;
- 3) lorsqu'un ou quelques bénéficiaires causent des difficultés majeures.

3.03 Rémunération

L'échelle de salaire de la personne salariée responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles la personne salariée est en disponibilité conformément aux dispositions prévues au paragraphe 3.02 de la présente annexe. Par conséquent, la personne salariée ou le syndicat ne pourra réclamer le paiement ou la remise en temps du temps supplémentaire effectué pour ces tâches.

ARTICLE 4 REPAS

Un repas est fourni gratuitement à l'éducateur appelé ou à l'éducatrice appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les bénéficiaires.

ARTICLE 5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Le présent article remplace le paragraphe 22.01 de la convention collective générale.

5.01 Tout travail fait par un éducateur ou une éducatrice, à la demande de son employeur en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire et payé au taux de temps et demi.

ARTICLE 6 PERFECTIONNEMENT

Les dispositions prévues à l'article 2 de l'annexe "G" (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducateur ou éducatrice".

L'éducateur ou l'éducatrice qui complète et réussit trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation, en enfance inadaptée ou en adaptation scolaire et sociale, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe "G".

Aux fins d'application du paragraphe 2.06 de l'annexe "G", toute formation reliée aux fonctions de l'éducatrice ou éducateur est réputée requise.

ARTICLE 7 RÉMUNÉRATION

7.01 Lorsque l'éducateur ou l'éducatrice accède à une classe supérieure, il est situé ou elle est située dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, il ou elle ne peut subir de diminution de traitement.

ANNEXE J

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIER OU À L'INFIRMIÈRE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmier(ère)s qui font partie des titres d'emploi suivants:

- 2471 Infirmier ou infirmière
- 2459 Infirmier ou infirmière chef d'équipe
(travail d'équipe organisé)
- 2485 Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation
- 2489 Assistant-infirmier-chef
Assistante-infirmière-chef
Assistant du supérieur immédiat
Assistante du supérieur immédiat
- 2490 Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier
Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière

1.02 De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par un(e) infirmier(ère), cet (cette) infirmier(ère) est couvert(e) par la présente annexe.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier

Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière

2.01 Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

2.02 Sur réception de son permis d'exercice, à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie à la candidate ou au candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmier le salaire de l'infirmière ou de l'infirmier, rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où elle ou il a travaillé après cette date.

2.03 Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation

Cette infirmière ou cet infirmier ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Elle ou il doit travailler sous la surveillance d'une infirmière ou d'un infirmier.

2.04 En cas de congédiement durant la période de probation, l'infirmière ou l'infirmier n'a pas droit à la procédure de grief.

2.05 L'infirmière ou l'infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période complétée.

La date d'entrée en service de l'infirmière ou de l'infirmier est alors le point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 3 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

3.01 L'infirmière couverte par la présente annexe ou l'infirmier couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire décrite à la nomenclature des titres d'emploi, selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postsecondaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 4 et 5.

3.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'infirmière ou de l'infirmier une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postsecondaire, attestation que l'infirmière ou l'infirmier obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postsecondaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

S'il est impossible à l'infirmière ou l'infirmier de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'employeur, aux dates de son travail et au genre de travail.

ARTICLE 4 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Les paragraphes qui suivent remplacent les paragraphes 20.01 à 20.04 de la convention collective.

4.01 Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:

4.02 L'infirmière ou l'infirmier a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de dix (10) ans.

4.03 Si l'infirmière ou l'infirmier a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est classée ou il est classé, conformément aux dispositions du paragraphe 4.02. Toutefois, l'infirmière ou l'infirmier ne peut obtenir au terme de sa période de probation, plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.

Si elle ou il a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou d'infirmier depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmière ou de l'infirmier.

4.04 Le calcul de l'expérience de l'infirmière ou de l'infirmier qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225^e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel et à 1/220^e d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

À compter du 30 avril 1990, chaque jour de travail équivaut à 1/225^e d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^e, 1/223^e, 1/222^e, 1/221^e ou 1/220^e d'année d'expérience.

4.05 Malgré les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04 l'infirmière ou l'infirmier actuellement au service de l'employeur et celle embauchée ou celui embauché par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans l'échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

4.06 Au départ de l'infirmière ou de l'infirmier, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

4.07 L'infirmière ou l'infirmier auxiliaire, la préposée ou préposé (certifié(e) "A") aux bénéficiaires, la garde-bébé/puéricultrice devenu(e) infirmière ou infirmier reçoit, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte.

Elle est alors réputée ou il est alors réputé posséder comme infirmière ou infirmier le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière ou de l'infirmier.

ARTICLE 5 FORMATION POSTSCOLAIRE

5.01 Chaque programme d'études postsecondaires en soins infirmiers reconnu par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport est reconnu aux fins d'application du présent article.

Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

5.02 Chaque programme d'études postsecondaires en soins infirmiers, d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) crédits et inférieure à trente (30) crédits donne droit à un (1) échelon supérieur dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au douzième (12^e) échelon de l'échelle de salaire.

5.03 Chaque programme d'études postsecondaires en soins infirmiers, d'une valeur de trente (30) crédits donne droit à deux (2) échelons supérieurs dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au douzième (12^e) échelon de l'échelle de salaire.

5.04 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire prévu aux paragraphes 5.02 et 5.03, l'infirmière ou l'infirmier doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postsecondaire doit être requise par l'employeur. Si elle ou il utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle ou il travaille, elle ou il a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au douzième (12^e) échelon de l'échelle de salaire.

5.05 Toutefois, l'infirmière ou l'infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit au nombre d'échelons ci-après déterminé, quelque soit le poste qu'elle ou qu'il occupe:

- brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons;
- une année d'université complétée avec succès, en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons;
- baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons;
- maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons.

5.06 L'infirmière ou l'infirmier possédant un ou plusieurs diplômes d'études postsecondaires mentionnés au paragraphe 5.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

5.07 L'infirmière ou l'infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postsecondaires est réputé(e) posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 5.02 et 5.03. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmières ou infirmiers pour la formation exigée ou réputée requise.

5.08 L'infirmière ou l'infirmier qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postsecondaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postsecondaire lorsqu'elle ou il a complété une (1) année et plus d'expérience au douzième (12^e) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postsecondaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 5.09.

Lorsqu'une infirmière ou un infirmier, qui occupe un poste pour lequel une formation postsecondaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postsecondaire parce qu'elle ou il se situe au douzième (12^e) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postsecondaire, cette infirmière ou cet infirmier reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postsecondaire, sans toutefois excéder 6 %.

L'infirmière ou l'infirmier qui se situe au douzième (12^e) échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postsecondaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 5.09.

5.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire de base.

ARTICLE 6 INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'infirmière est classée ou l'infirmier est classé dans la nouvelle échelle, selon son expérience et sa formation postsecondaire.

ARTICLE 7 ANCIENNETÉ

7.01 Un congé sans solde pour études ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, l'infirmière ou l'infirmier reprend les droits qu'elle ou qu'il avait à son départ.

7.02 Cependant, dans le cas de l'infirmière ou infirmier qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le milieu de la santé et des services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à condition que l'infirmière ou infirmier demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chap. S-4.2 et ses amendements), pour une période équivalente à la durée de son absence pour études.

7.03 L'infirmière ou l'infirmier qui remplissait les conditions décrites au paragraphe précédent avant l'entrée en vigueur de la présente convention, est qualifié pour le même bénéfice.

ARTICLE 8 CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES CANDIDATES À L'EXERCICE DE LA PROFESSION D'INFIRMIÈRE OU CERTAINS CANDIDATS À L'EXERCICE DE LA

PROFESSION D'INFIRMIER

Il est entendu qu'aux fins des libellés, des taux et des échelles de salaire apparaissant à la nomenclature, l'employeur considérera comme infirmière ou infirmier, l'infirmière ou l'infirmier actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmière ou d'infirmier antérieurement à 1966 et qui était reconnu par cet établissement comme infirmière diplômée ou infirmier diplômé en vertu de la convention collective précédente et avait le salaire prévu au paragraphe 25.01 de cette convention collective.

ARTICLE 9 REMPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS

Le présent article remplace les paragraphes 7.11 et 7.12 de la convention collective.

9.01 Quand une infirmière est appelée ou un infirmier est appelé durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvue qu'elle ou qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux infirmières ou infirmiers de la liste de disponibilité.

9.02 L'infirmière ou l'infirmier qui, au cours d'une semaine, travaille dans différentes fonctions mais ne peut se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pour le temps qu'elle ou qu'il y a passé pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupé pendant une (1) journée régulière de travail.

9.03 L'infirmière ou l'infirmier qui remplace temporairement le chef d'unité des soins infirmiers pour une période d'au moins sept heures et un quart (7 1/4) continues de travail a droit pour cette période à un supplément de salaire de:

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
12,29	12,38	12,50	12,72	12,97

ARTICLE 10 COMITÉ DE SOINS INFIRMIERS

10.01 Un comité de soins infirmiers est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

10.02 Il se compose de trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat et de trois (3) personnes désignées par l'employeur.

10.03 Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des infirmières ou des infirmiers concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins infirmiers.

10.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

10.05 Les infirmières ou les infirmiers qui siègent à ce comité sont libérés de leur travail sans perte de salaire.

10.06 L'infirmière qui se croit lésée ou l'infirmier qui se croit lésé sur des sujets prévus au paragraphe 10.03, porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs infirmières ou infirmiers collectivement ou si le syndicat comme tel se croient lésés sur des sujets prévus au paragraphe 10.03, l'un ou l'autre peut porter plainte par écrit au comité.

10.07 Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise au syndicat.

10.08 L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.

10.09 Si en raison du refus de l'employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas l'infirmière ou l'infirmier ou le syndicat, l'une ou l'autre peut demander l'arbitrage et ce, uniquement dans les cas de fardeau de tâches en avisant l'employeur dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 10.08.

10.10 Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre.

À défaut d'entente entre les parties, le ministre de la Santé et des Services sociaux désigne d'office le médecin qui doit agir comme arbitre.

10.11 L'employeur et le syndicat, dans les sept (7) jours de calendrier suivant la nomination de l'arbitre, désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier.

10.12 L'arbitre doit transmettre par écrit au ministre de la Santé et de Services sociaux, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage.

Le ministre de la Santé et des Services sociaux peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage.

L'arbitre et les assesseurs accompagnés, s'il y a lieu, du représentant officiel du ministre de la Santé et des Services sociaux rencontre les membres du comité des soins infirmiers, prend connaissance de la plainte au comité, du résultat des délibérations, des recommandations du comité et de la décision de l'employeur.

10.13 Ces diverses pièces, tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant, par le représentant officiel du ministère de la Santé et des Services sociaux, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire.

10.14 L'arbitre et les assesseurs procèdent à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du ministre de la Santé et des Services sociaux et entendent les témoins de l'une ou l'autre des parties.

L'arbitre accompagné des assesseurs peut aussi visiter les lieux, s'il le juge à propos, et utiliser ses constatations aux fins de décision.

10.15 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.

L'arbitre a tous les pouvoirs prévus au Code du travail pour la conduite des séances d'arbitrage.

Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre; celui-ci peut faire prêter serment.

Une personne dûment assignée devant un arbitre qui refuse de comparaître ou de témoigner peut être contrainte et être condamnée suivant la Loi des poursuites sommaires du Québec, comme si elle avait été assignée suivant cette loi.

10.16 La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au ministre de la Santé et des Services sociaux ainsi qu'aux deux (2) parties.

Advenant le cas où l'un ou l'autre des assesseurs est en désaccord avec la sentence rendue, il peut produire sa dissidence écrite au ministre de la Santé et des Services sociaux et aux parties dans les quinze (15) jours de l'énoncé de la sentence.

10.17 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue.

ANNEXE K

MÉCANISME SECTORIEL DE CONCERTATION

- 1- Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et la centrale des syndicats démocratiques conviennent de former un comité de concertation.
- 2- Ce comité de concertation est composé de trois (3) représentants désignés par le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et de trois (3) représentants désignés par la centrale des syndicats démocratiques.
- 3- Ce comité a pour fonction, à partir des problématiques identifiées, de dégager des éléments de solutions susceptibles de faire l'objet de recommandations dans le but d'aplanir les difficultés résultant de l'application de la convention collective.
- 4- Ce comité se réunit une (1) fois par mois. Cependant, selon les besoins, les parties peuvent en convenir autrement.
- 5- Les matières faisant l'objet de la réunion devront être communiquées aux membres du comité au moins dix (10) jours avant la date de la réunion.

ANNEXE L

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES

Article 1 Champ d'application

1.01 Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires à l'exception des personnes salariées qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants : externe en soins infirmiers, externe en inhalothérapie ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière.

Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux personnes salariées dans les établissements où les parties locales ont convenu, par entente, de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

Cette entente ne peut viser que les regroupements de titres d'emploi qui comptent vingt (20) personnes salariées ou moins en équivalent temps complet (ETC). Les regroupements sont les suivants :

- titres d'emploi d'infirmières;
- titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionniste clinique.

Une entente conforme aux présentes dispositions visant à se soustraire au processus de titularisation continue de s'appliquer en autant que les regroupements des titres d'emploi ci-haut visés comptent toujours vingt (20) personnes salariées ou moins en (ETC). Dans le cas où le nombre de personnes salariées devient supérieur à vingt (20) dans l'un des regroupements des titres d'emploi, l'entente devient caduque.

1.02 La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire aux dispositions de la présente annexe :

- être détentricer d'un poste répondant aux modalités de la présente annexe dans un autre établissement du secteur de la Santé et des Services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus.

Article 2

2.01 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 1.03 de la convention collective)

Personne salariée régulière à temps partiel :

Personne salariée régulière à temps partiel désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée régulière à temps partiel détient un poste qui comporte au minimum huit (8) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. La personne salariée qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée régulière à temps partiel.

2.02 (Ce paragraphe remplace le premier alinéa du paragraphe 17.02 de la convention collective)

La personne salariée ayant moins de 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 main-d'oeuvre (SRMO) et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

2.03 La personne salariée en sécurité d'emploi qui refuse une offre de poste ou qui refuse un recyclage sans motif valable est réputée avoir démissionné.

2.04 La personne salariée visée par une mesure spéciale prévue à l'article 16 de la convention collective qui refuse d'effectuer un choix de poste, par supplantation ou autrement, ou qui refuse un transfert est réputée avoir démissionné.

2.05 (Ce paragraphe remplace les dispositions relatives à la notion de poste disponible prévues au paragraphe 17.05 de la convention collective)

Aux fins de l'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une candidate personne salariée régulière à temps partiel, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 17.03 inscrite au SRMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée régulière à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 17.03 inscrite au SRMO ou embaucher un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 17.03, inscrites au SRMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

2.06 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 25.18 de la convention collective)

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.

2.07 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 25.29A de la convention collective)

À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne 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 personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

ANNEXE M

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 21, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en technologie médicale pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en technologie médicale qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de technologiste médical ou technologiste médicale est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues à l'alinéa f du paragraphe 14.15 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en technologie médicale si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme technologiste médical ou technologiste médicale.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas aux régimes d'assurance-vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN SOINS INFIRMIERS OU EN INHALOTHÉRAPIE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 21, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie qui, après son externat, est réembauchée ou intégrée dans un titre d'emploi de candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'inhalothérapeute est soumise à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues à l'alinéa f du paragraphe 14.15 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou comme inhalothérapeute.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas aux régimes d'assurance-vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE O

RELATIVE AUX HORAIRES ATYPIQUES

Les parties locales peuvent, par entente, mettre en place des horaires atypiques comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder douze (12) heures de travail.

La personne salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la personne salariée ayant un horaire régulier.

Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective.

1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1^{er} juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\frac{\left(\begin{array}{l} \text{Nombre d'heures de la semaine} \\ \text{régulière de travail prévu pour un} \\ \text{poste à temps complet} \end{array} \right)}{5 \text{ jours}} \times 13 \text{ congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1^{er} juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalent aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions du paragraphe 23.04 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail.

Pour la personne salariée à temps complet, l'employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right) \times \left(\text{Nombre de jours de prévus à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé} \right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels
- les congés mobiles
- la banque de congés-maladie
- certains congés prévus aux droits parentaux
 - congé spécial (paragraphe 25.20)
 - congé de paternité (paragraphe 25.21)
 - congé pour adoption (paragraphe 25.22)

Lorsque le congé est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right)$$

4. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

5. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

6. Primes et suppléments hebdomadaires

Les primes et suppléments hebdomadaires sont convertis en primes et suppléments horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

7. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de la personne salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et douze (12) heures inclusivement, la personne salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux (2) périodes de repos.

8. Calcul de la disponibilité minimale pour les primes de soir et de nuit majorées et de soins critiques majorées

Aux fins du calcul de la disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours prévue aux primes de soir et de nuit majorées et de soins critiques majorées, le nombre d'heures de disponibilité offerte et respectée par la personne salariée incluant son poste au cours de la période de vingt-huit (28) jours est divisé par le nombre d'heures prévu pour un quart de travail de la semaine régulière de travail.

9. Temps supplémentaire

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Dans le cas où la personne salariée effectue un travail en temps supplémentaire, elle ne peut faire plus de quatre (4) heures à la suite d'un quart de douze (12) heures;

10. Accumulation de l'expérience pour la personne salariée à temps partiel

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

11. Paiement des heures non utilisées

La personne salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une journée de congé complète chômée et payée.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À LA TITULARISATION DES PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS PARTIEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO- RESPIRATOIRES

Sous réserve des dispositions particulières, la présente lettre d'entente ne s'applique qu'aux établissements n'ayant pas terminé le processus de titularisation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

La présente lettre d'entente s'applique à la date convenue par les parties locales pour la titularisation des personnes salariées en conformité avec la définition prévue au paragraphe 2.01 de l'annexe L mais au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur des stipulations négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale.

L'employeur détermine le nombre de personnes salariées régulières à temps partiel nécessaire.

La personne salariée qui refuse de présenter sa candidature à un poste est réputée avoir démissionné.

La personne salariée qui a posé sa candidature à un ou des postes de l'établissement et qui n'a pu obtenir de poste au terme de l'exercice de dotation est mise à pied, inscrite au service régional de main-d'œuvre (SRMO) et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi ou à la sécurité d'emploi, s'il y a lieu.

Cependant, dans le cas où la personne salariée n'a pu obtenir un poste au terme de l'exercice de dotation et qu'il demeure des postes vacants pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à ces postes. Dans le cas où elle refuse un tel poste, elle est réputée avoir démissionné.

Dispositions particulières

Lors d'une intégration d'activités visée à l'article 330 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2) ou d'une fusion d'établissements visée à l'article 323 de cette loi, l'établissement intégrant ou le nouvel établissement résultant de la fusion est soumis aux dispositions de la présente lettre d'entente de même qu'à la possibilité pour les parties locales de s'en soustraire, le cas échéant, aux conditions prévues à l'annexe L de la convention collective.

Il en est de même lorsqu'un établissement privé conventionné acquiert l'entreprise d'un autre établissement privé et intègre les activités de cet établissement aux siennes ou fusionne avec cet autre établissement.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

La conciliation travail-famille se définit comme étant l'ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place en concertation par le syndicat et l'employeur pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir des ressources facilitantes, dans une perspective d'équité et de responsabilité sociale.

Les parties locales, par l'entremise du comité d'adaptation du milieu de travail, collaborent à l'identification des moyens favorisant la prise en compte de la dimension de la conciliation travail-famille dans l'organisation du travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE À LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

Les parties nationales peuvent formuler des recommandations au Ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour la mise en place de mesures locales, régionales ou nationales pour les personnes salariées œuvrant auprès d'une clientèle présentant des troubles graves de comportement, tel que des comportements agressifs, destructeurs et mésadaptés socialement. Les mesures ciblent des titres d'emploi et des milieux d'intervention visés par ces différentes problématiques.

Les recommandations doivent tenir compte des bénéfices existants dans les conventions collectives pour les différentes catégories d'établissement, notamment les primes et les congés mobiles en psychiatrie et en centres jeunesse et les congés mobiles en unité spécifique.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DES TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente visent l'encadrement professionnel des personnes salariées embauchées dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire pour les catégories de personnel ci-après énumérées et qui ont moins de deux (2) ans de pratique dans leur emploi :

- personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires
- techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux

Budget annuel pour l'encadrement professionnel

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, l'employeur consacre, du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année, un budget spécifiquement dédié à cet encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à 0,19% de la masse salariale¹ de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation. Cependant, pour l'année financière 2010-2011, le budget établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2011.

¹ La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues à l'article 7 de la convention collective ainsi que des primes ou des suppléments applicables.

Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel non couverte par le régime d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire tels que prévus à l'alinéa 3 du paragraphe 7.14 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours qui œuvre sur le quart de soir, de nuit ou de rotation. Elles s'appliquent aussi à la personne salariée œuvrant sur le quart de jour et ayant quinze (15) années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

Les parties locales négocient les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail, dont notamment :

- la date de la mise en application;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail;
- la manière de disposer de la ou des journées libérées par une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet en priorisant les personnes salariées du service ou autrement convenu par les parties locales.

A. Quart de jour ou de soir

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de soir qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de douze (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé-maladie.

Les mêmes dispositions s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de jour et ayant quinze (15) années de service et plus.

B. Quart de nuit

- a) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux paragraphes 1.02 et suivants de l'annexe F s'appliquent.
- b) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payés par période de quatorze (14) jours:
 - i) par la conversion d'une partie de la prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours ;
 - ii) et, par la réduction de onze (11) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et quatre (4) jours de congé de maladie ;

iii) La personne salariée qui peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu au sous-alinéa ii). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- pour la prime de 13% : 0,3 jour ;
- pour la prime de 14% : 2 jours ;
- pour la prime de 15% : 3,7 jours ;
- pour la prime de 16% : 5,3 jours.

iv) Lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa 2 du paragraphe 9.06 de la convention collective.

Le présent sous-alinéa ne s'applique pas lors des absences suivantes:

- a) congés fériés;
- b) congé annuel;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6^e) journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- f) journées additionnelles de congé payées en application des sous-alinéas i) et ii).

C. Quart de rotation

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, la personne salariée ayant quinze (15) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé-maladie et de congé annuel prévue au paragraphe A ou au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe B sont réputés être des jours travaillés.

E. Statut de la personne salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la personne salariée à temps complet conserve son statut de personne salariée à temps partiel à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de la personne salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la personne salariée visée.

3. Mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail

À compter de la première (1^{ère}) année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'aménagement du temps travail peut être mis en place pour la personne salariée œuvrant dans les soins critiques tels qu'établis au paragraphe 9.13 et pour celle détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit ou de rotation jour/nuit ou jour/soir/nuit dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).

À compter de la deuxième (2^e) année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'aménagement du temps de travail peut être mis en place pour toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit et pour toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet travaillant en CHSLD qui œuvre sur le quart de soir ou de rotation jour/soir, ou pour celle ayant quinze (15) années de service et plus qui œuvre sur le quart de jour.

À compter de la troisième (3^e) année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'aménagement du temps de travail peut être mise en place pour toute personne salariée visée à l'article 1 (champ d'application).

LETTRE D'ENTENTE NO 7

RELATIVE AU CHEVAUCHEMENT INTER-QUARTS DE TRAVAIL POUR CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

ARTICLE 1

Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste d'un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine ou sur deux (2) quarts différents continus est de:

- 1- 37,50 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières sauf pour celle visée au sous paragraphe 2;
- 2- 36,25 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières œuvrant dans la mission CLSC;
- 3- 36,25 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeutes.

Ces nombres d'heures de la semaine régulière de travail s'appliquent en raison de la responsabilité d'assurer la transmission d'informations cliniques aux personnes salariées d'un autre quart de travail.

Un quart de travail qui ne comprend que des personnes salariées en service de garde n'est pas considéré aux fins d'application de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2

Les regroupements de titres d'emploi visés à l'article 1 sont:

Regroupement des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières:

- infirmier ou infirmière (2471) ;
- infirmier ou infirmière-chef d'équipe (2459);
- assistant-infirmier-chef ou assistante-infirmière-chef et assistant ou assistante du supérieur immédiat (2489);
- infirmier ou infirmière clinicienne (1911);
- infirmier clinicien assistant-infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef et infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912);
- infirmier ou infirmière monitrice (2462)
- candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière (2490);
- infirmier ou infirmière en stage d'actualisation (2485);
- externe en soins infirmiers (4001).

Regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeutes:

- inhalothérapeute (2244) ;
- assistant-chef ou assistante-chef inhalothérapeute (2248);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie) (2246);
- externe en inhalothérapie (4002).

ARTICLE 3

La personne salariée qui le 24 avril 2011 détient un poste visé à l'article 1 ainsi que la personne salariée qui est assignée à un tel poste voit le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail rehaussé à cette date.

ARTICLE 4

La prime prévue à l'alinéa 1 du paragraphe 9.05 de la convention collective s'applique à la personne salariée visée par les dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente qui fait tout son service entre 14 h 00 et 8 h 15.

ARTICLE 5

La personne salariée des regroupements des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières et d'inhalothérapeutes non visées par les dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente, de même que la personne salariée du regroupement des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires et la personne salariée détenant le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires ou de préposé ou préposée (certifié « A ») aux bénéficiaires, reçoit la prime suivante:

Taux 2011-04-24 au 2015-03-31
2 %

La prime s'applique sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G et à l'article 5 de l'annexe J.

ARTICLE 6

La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité bénéficie également, selon le cas, des dispositions des articles 1 ou 5 de la présente lettre d'entente.

PARTIE IV

LETTRE D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS

ARTICLE 1 MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 7.

ARTICLE 2 NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre trente-huit (38) au 1^{er} janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- à compter du 1^{er} janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant trente-cinq (35) doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse trente-cinq (35) au 1^{er} janvier 2011.
- aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède trente-cinq (35) années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1^{er} janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- la réduction de la pension applicable à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de trente-cinq (35) ans.
- tout service effectué, à compter du 1^{er} janvier 2011, au-delà de trente-cinq (35) années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de trente-huit (38) années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de trente-cinq (35) à trente-huit (38) le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

ARTICLE 3 CRÉDITS DE RENTE

À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie.

ARTICLE 4 FORMULE DE COTISATION

À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'annexe 1.

La compensation, telle que décrite à l'annexe 1, représente un montant permettant à un cotisant dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'il verserait si l'exemption de trente-cinq (35 %) du MGA était maintenue.

La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard neuf (9) mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des participants. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard trois (3) mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).

ARTICLE 5 BANQUE DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS

Les absences sans traitement non rachetées et postérieures au 1^{er} janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement eu égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque de quatre-vingt-dix (90) jours. La limite de quatre-vingt-dix (90) jours continue toujours à s'appliquer.

ARTICLE 6 FRÉQUENCE DES ÉVALUATIONS ACTUARIELLES

La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.

ARTICLE 7 CLAUSE D'INDEXATION

Advenant qu'un surplus excédant de plus de vingt (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire conseil ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des participants, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000 est bonifiée le 1^{er} janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1^{er} janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède vingt (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.

Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux retraités selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1^{er} janvier 2000 (IPC – 3 % avec un minimum de cinquante (50 %) de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des participants, payables aux retraités selon la clause d'indexation (IPC – 3 %).

Au 1^{er} janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, suite à une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de vingt (20 %) le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants est constaté et que la partie de ce surplus qui excède vingt (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification tel que précédemment déterminé. Il est entendu que la prestation augmentée à la suite de la bonification de l'indexation accordée au cours d'une année ne sera pas réduite par la suite.

En ce qui concerne les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des participants.

Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des participants. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des participants, payables aux retraités en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce montant est transféré dans les trois (3) mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.

ARTICLE 8 MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

ANNEXE 1

FORMULE DE COTISATION

1. La cotisation du participant au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = 0

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux A x (Salaire cotisable – 35 % du MGA).

Où MGA : Maximum des gains admissibles;

Taux A : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle.

2. À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation au point 1 est remplacée par :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0 ; Taux B x (Salaire cotisable – Z % du MGA)]

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0 ; Facteur x (MGA – Salaire cotisable)]

Où Taux B : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle;

Z : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016;

Facteur : Un facteur calculé par la CARRA annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point 1).