

# **CONVENTION COLLECTIVE – VERSION ADMINISTRATIVE**

**intervenue entre**

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

**ET**

**L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA  
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (APTS)**

**3 avril 2011**  
**31 mars 2015**

## TABLE DES MATIÈRES

---

		Page
<b>PARTIE I</b>	<b>ARTICLES</b>	
1	Définition des termes	1.1
2	Objet	2.1
3	Reconnaissance	3.1
4	Droits de la direction	4.1
5	Dossier de la personne salariée	5.1
6	Discrimination, harcèlement psychologique et violence	6.1
7	Régime syndical	7.1
8	Retenue syndicale	8.1
9	Rémunération	9.1
10	Libération pour activités syndicales	10.1
11	Règlement des griefs	11.1
12	Arbitrage des griefs	12.1
13	Ancienneté et listes	13.1
14	Procédure de mise à pied	14.1
15	Sécurité d'emploi	15.1
16	Frais de déménagement	16.1
17	Formation postsecondaire	17.1
18	Classification dans les échelles de salaire	18.1
19	Temps supplémentaire	19.1
20	Disponibilité ou service de garde	20.1
21	Congés fériés	21.1
22	Congés mobiles en psychiatrie	22.1
23	Congé annuel	23.1

## TABLE DES MATIÈRES

---

	Page
24	Congés spéciaux 24.1
25	Droits parentaux 25.1
26	Congés sans solde et partiels sans solde 26.1
27	Régime de congé à traitement différé 27.1
28	Assurance responsabilité 28.1
29	Comité de relations professionnelles et surcharge de travail 29.1
30	Régimes d'assurances 30.1
31	Budget consacré au développement des ressources humaines 31.1
32	Repas 32.1
33	Allocation pour déplacement à l'extérieur 33.1
34	Mesures préventives 34.1
35	Expérience antérieure 35.1
36	Mécanisme de modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire 36.1
37	Primes 37.1
38	Dispositions relatives aux personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste 38.1
39	Avantages ou privilèges acquis 39.1
40	Contrat à forfait 40.1
41	Régime de retraite 41.1
42	Mécanisme permanent de négociation 42.1
43	Changements technologiques 43.1
44	Disparités régionales 44.1
45	<u>Durée (...) et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective</u> 45.1

## TABLE DES MATIÈRES

---

	Page	
<b>PARTIE II      ANNEXES</b>		
1	Particulière à certaines personnes salariées techniciennes	1.1
2	Particulière au candidat ou à la candidate admissible par équivalence (physiothérapie)	2.1
3	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., c.S-2.1)	3.1
4	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	4.1
5	Conditions particulières à l'externe en technologie médicale	5.1
6	Conditions particulières aux personnes salariées travaillant dans une unité spécifique	6.1
7	<u>Horaires atypiques</u>	7.1
8	<u>Liste des urgences psychiatriques</u>	8.1
<b>PARTIE III      LETTRES D'ENTENTE</b>		
No 1	Relative au comité sur les impacts de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux	1.1
No 2	Relative à certaines personnes salariées replacées entre le 1 <sup>er</sup> juin 1997 et le 29 juin 1998	2.1
No 3	Relative au développement des ressources humaines	3.1
<u>No 4</u>	<u>(...) Relative aux projets d'organisation du travail</u>	4.1
<u>No 5</u>	<u>(...) Relative à l'encadrement professionnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux nouvellement embauchés</u>	5.1
No 6	Relative à la personne retraitée réembauchée	6.1
No 7	<u>(...) Concernant les</u> projets de transformation et de réorganisation	7.1
No 8	Concernant la reconnaissance de scolarité additionnelle dans le cadre du cours de maîtrise en service social de l'Université Laval	8.1
No 9	Relative à la liste des médecins-arbitres prévue à l'article 30 de la convention collective	9.1
No 10	Relative au <u>C</u> entre <u>H</u> ospitalier et <u>C</u> entre de <u>R</u> éadaptation Antoine-Labelle	10.1

## TABLE DES MATIÈRES

---

	Page	
No 11	Relative à certaines personnes salariées à l'emploi du Centre de Réadaptation Le Claire Fontaine	11.1
No 12	Relative aux audiologistes, aux audiologistes-orthophonistes et aux orthophonistes	12.1
No 13	Relative à la prime de chef d'équipe	13.1
No 14	Relative à la prime pour responsable de secteurs d'activités	14.1
No 15	Visant la mise en œuvre du programme d'équité salariale pour les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation établi conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale	15.1
No 16	<u>Relative à l'aménagement du temps de travail</u>	16.1
No 17	<u>Relative à la clientèle présentant des troubles graves de comportement</u>	17.1
No 18	<u>Relative à la création d'un comité pour les dispositions visant les personnes salariées hors taux ou hors échelle</u>	18.1
No 19	<u>Relative à la création d'un comité sur la conciliation famille-travail-études</u>	19.1
No 20	<u>Relative à la création d'un comité sur l'analyse de la tâche d'orientation et de formation</u>	20.1
No 21	<u>Relative à la création d'un comité sur l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante</u>	21.1
No 22	<u>Relative à la création d'un comité sur l'attraction et la rétention du personnel dans les régions éloignées</u>	22.1
No 23	<u>Relative à l'attraction et la rétention des techniciens en génie bio-médical et des techniciens en hygiène du travail</u>	23.1
No 24	<u>Relative à la création et modification de certains titres d'emploi</u>	24.1
No 25	<u>Concernant certains avantages ou privilèges acquis</u>	25.1
No 26	<u>Relative aux problématiques de main-d'œuvre pour certains titres d'emploi</u>	26.1

### **PARTIE IV      LETTRES D'INTENTION**

No 1	<u>(...) Relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics</u>	1.1
No 2	<u>(...) Concernant les relativités salariales</u>	2.1

**PARTIE I**  
**ARTICLES**

---

# ARTICLE 1

## DÉFINITION DES TERMES

---

### 1.01 Personne salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

Une personne salariée détient l'un des statuts définis aux clauses 1.02, 1.03 et 1.04.

La personne salariée qui occupe temporairement un poste à l'extérieur 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 à temps complet

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

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

### 1.03 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui détient un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. 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 non détentrice de poste

Personne salariée qui est inscrite sur une liste de disponibilité sans détenir de poste.

### 1.05 Personne salariée en probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités et la durée sont négociées et agréées à l'échelle locale. Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la présente convention collective. En cas de congédiement pendant cette période, elle n'a pas droit au recours à la procédure de grief.

### 1.06 Salaire de base

La rémunération à laquelle une personne salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît à la «Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux», tel que décrite à la clause 9.07 de la présente convention collective.

### **1.07 Salaire, salaire régulier**

Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

### **1.08 Jour**

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

### **1.09 Promotion**

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

### **1.10 Transfert**

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

### **1.11 Rétrogradation**

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

### **1.12 Postes**

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

Au cours d'une période d'initiation et 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 acquis à son ancien poste; la personne salariée non détentrice de poste qui décide de retourner à la liste de disponibilité ou qui est appelée à retourner à la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste.

La personne salariée titulaire d'un poste doit reprendre son poste au retour d'une absence prévue à la convention collective sauf pour une absence où elle n'a pas le droit de reprendre son poste à son retour.

### **1.13 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.

### **1.14 Liste de disponibilité**

Lorsque la notion de liste de disponibilité 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 Centre d'activités**

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

### **1.17 Période comptable**

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

### **1.18 Syndicat**

Le mot Syndicat désigne l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

### **1.19 Personne conjointe**

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 (1) an.

### **Enfant à charge**

Un enfant de la personne salariée, de sa personne conjointe 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 ou étudiante dûment inscrit(e), une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, si il ou elle 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.

## **ARTICLE 2**

### **OBJET**

---

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

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

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

## ARTICLE 3

### RECONNAISSANCE

---

**3.01** Le Syndicat est le seul représentant collectif, aux fins de la présente convention, de toutes les personnes salariées visées par les accréditations qu'il détient.

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

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

**3.03** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet de l'accréditation, il appartient à la Commission des relations du travail de l'interpréter et aucun arbitre ne peut être appelé à le faire.

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

**3.05** L'agent ou l'agente de sécurité ne doit pas donner de directives aux personnes salariées visées par l'accréditation dans l'accomplissement de ses fonctions.

**3.06** Seule la version française de la présente convention collective sera considérée comme étant le texte officiel. Toutefois, les parties conviennent que la convention collective sera traduite en anglais et s'engagent à partager également les frais.

**3.07** L'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité de négociation.

## **ARTICLE 4**

### **DROITS DE LA DIRECTION**

---

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

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

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

## ARTICLE 5

### DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

---

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

Sur demande écrite à la personne en charge du personnel, la personne salariée peut obtenir copie des pièces comprises dans son dossier personnel; la personne salariée doit énumérer les pièces dont elle demande copie.

Avec l'autorisation écrite de la personne salariée, une personne représentante du Syndicat peut également consulter le dossier personnel de la personne salariée.

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

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

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

- a) la formule de demande d'emploi;
- b) la formule d'engagement;
- c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;
- d) toute autorisation de déductions;
- e) les demandes de promotion, transfert, rétrogradation et les avis de nomination à un poste;
- f) les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci;
- g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;
- h) les avis de mesure administrative prévus à la clause 5.08;
- i) les avis de départ;
- j) copie des rapports d'accidents du travail.

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

**5.05** L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans les quatre (4) jours du congédiement ou de la suspension de la personne salariée.

**5.06** Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la personne salariée concernée.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée à l'initiative de l'Employeur ou suite à une contestation.

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

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

**5.08** 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 de calendrier subséquents, 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 au paragraphe précédent.

**5.09** Toute personne salariée détentrice de poste doit donner un avis de départ d'au moins quinze (15) jours à son Employeur.

L'Employeur peut lui faire signer un engagement à cet effet lors de son embauchage.

## ARTICLE 6

### DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE

---

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

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

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

L'Employeur peut implanter des programmes d'accès à l'égalité en consultation avec la partie syndicale.

**6.02** 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.

**6.03** Aucune forme de harcèlement psychologique n'est tolérée. À ce titre, l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales.

**6.04** L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes.

**6.05** L'Employeur et le Syndicat conviennent que la personne salariée ne devrait pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

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

## **ARTICLE 7**

### **RÉGIME SYNDICAL**

---

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

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

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

**7.04** 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 8**

### **RETENUE SYNDICALE**

---

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

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

- a) le nom des personnes salariées cotisées;
- b) le numéro d'employé(e);
- c) leur adresse;
- d) la période comptable en cause;
- e) leur titre d'emploi et statut;
- f) le montant du salaire régulier versé;
- g) les montants retenus;
- h) la somme des montants mentionnés en g).

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

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

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

#### **8.02 Retenue du droit d'entrée syndicale**

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

#### **8.03 Suspension de remise**

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande 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 pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

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

#### **8.04 T4 et Relevé 1**

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

## ARTICLE 9

### RÉMUNÉRATION

---

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

**9.02** 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 14 est hebdomadaire dans le cas où la supplantation ou le transfert s'effectue dans le même statut.

**9.03** Dans le cas d'un déplacement temporaire, la personne salariée ne peut subir aucune diminution de salaire.

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

#### **9.05 Disposition spéciale**

Nonobstant la définition de "salaire", de "salaire régulier" ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, 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.

**9.06** En cas de retard d'une personne salariée, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.

**9.07** 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, des taux et des 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.

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 (MSSS) de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail, en vertu du pouvoir qui lui est reconnu (...) à la clause 36.02.

## 9.08 Semaine régulière

Le nombre d'heures de travail par semaine est tel que prévu pour chacun des titres d'emploi et le nombre maximum de jours de la semaine régulière est de cinq (5) jours.

Cependant, les parties locales peuvent convenir d'une répartition de travail différente à la condition que la moyenne du nombre de jours et du nombre d'heures de travail par semaine (...) n'excède pas celle prévue au paragraphe précédent.

## 9.09 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire régulier 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%).

### Personnes salariées hors taux ou hors échelle

**9.10** 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 1er 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.

B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er 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.

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

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

**9.11** 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:

A) 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 premières années suivant cette reclassification;

B) 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 année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année;

C) 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 année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année.

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

E) 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 à temps partiel reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération tenant lieu d'un congé.

## **9.12 Majoration des taux et échelles de salaire**

### **(...)A) Période du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2010, d'un pourcentage égal à 0,5 %.

### **B) Période du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2011, d'un pourcentage égal à 0,75 %.

### **C) Période du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011<sup>2</sup> 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 %.

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

La majoration prévue à l'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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2013, d'un pourcentage égal à 1,75 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012<sup>1</sup> 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 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<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa du paragraphe C).

La majoration prévue à l'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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2014, d'un pourcentage égal à 2,0 %.

Le pourcentage déterminé à l'alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, de 1,25 fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013<sup>2</sup> 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<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième alinéa du paragraphe C) et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2013 en vertu du deuxième alinéa du paragraphe D).

La majoration prévue à l'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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

l'indice des prix à la consommation<sup>1</sup> pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015<sup>2</sup> et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux paragraphes 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 %.

### **9.13 Majoration des suppléments et les primes**

Les suppléments et les primes en vigueur sont majorés, à compter de la même date et du même pourcentage, tel que déterminés aux paragraphes A) à F) de la clause 9.12 à l'exception:

1- des primes exprimés en pourcentage;

2- du supplément pour responsabilité professionnelle, supervision prévue à la clause 37.10.

(...)

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

### **9.14 Intégration dans les échelles de salaire**

A) Conformément aux dispositions de la clause 18.01, la personne salariée est intégrée le 1<sup>er</sup> avril d'une année dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars de l'année précédente.

B) L'avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de salaire se fait selon les dispositions prévues aux clauses 18.04 à 18.10.

---

<sup>1</sup> Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

<sup>2</sup> 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.

## ARTICLE 10

### LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

---

Le terme "personne salariée" tel que défini à la clause 1.01 comprend la personne salariée libérée en vertu du présent article.

**10.01** Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat fournit à la personne représentante de l'Employeur:

- 1) la liste des personnes salariées représentantes du Syndicat et des officiers nationaux du Syndicat chargé(e)s de représenter les personnes salariées visées par l'accréditation.
- 2) l'adresse à laquelle la personne représentante de l'Employeur fait parvenir tous les avis et documents qui sont transmis au Syndicat, en vertu de la présente convention.

Toute modification à ladite liste est communiquée à la personne représentante de l'Employeur dans les quinze (15) jours de la modification.

**10.02** Aux fins d'application des dispositions qui suivent, le terme "personne salariée représentante du Syndicat" comprend également une personne salariée désignée par le Syndicat pour exercer des activités syndicales.

### ACTIVITÉS SYNDICALES EXTERNES

**10.03** Les jours de libération accordés pour toutes activités syndicales externes, à l'exception de celles prévues aux clauses 10.06 et 10.16, sont puisés à même la banque annuelle de libération établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation:

Nombre de personnes salariées	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

Ces jours de libération sont accordés sans perte de salaire pour les personnes salariées visées. La libération est accordée à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours civils à l'avance. Cette demande doit indiquer le nom de la ou des personnes salariées visées, la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale.



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

**10.05** Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de personnes salariées visées, les personnes salariées représentantes du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans solde pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. Malgré ce qui précède, l'Employeur continue à verser le salaire et ce, en autant que le Syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le nombre total de journées pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation est fixé comme suit:

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

Après épuisement du nombre de jours de libérations sans solde prévu ci-haut, les parties locales peuvent convenir d'ajouter des libérations sans solde supplémentaires. Les conditions de l'alinéa précédent s'appliquent.

**10.06** Une banque spécifique de libérations pour activités syndicales externes sans perte de salaire est mise à la disposition du Syndicat pour l'ensemble des officiers nationaux qu'il désigne. Cette banque est de trois cents (300) jours par année pour l'ensemble des établissements du réseau de la Santé et des Services sociaux.

Le Syndicat transmet au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, au plus tard le 15 septembre de chaque année, la liste des personnes salariées membres d'une instance nationale devant être libérées durant l'année en vertu de la présente clause ainsi que leur établissement d'origine. Toute modification à ladite liste est communiquée au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux dans les quinze (15) jours de la modification.

Le Syndicat transmet également au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, une copie de chaque demande de libération présentée en vertu de la présente clause.

Les libérations sont accordées à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours civils à l'avance. Cette demande doit indiquer le nom de la ou des personnes salariées visées, la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale.

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

Aux fins d'activités syndicales exceptionnelles et advenant le cas où les jours d'absence prévus à la clause 10.03 du présent article ont été utilisés, la personne salariée représentante du Syndicat pourra échanger ses repos hebdomadaires avec ceux d'une personne salariée du même centre d'activités, le

tout en conformité avec la clause 10.03 du présent article. Dans ce cas, le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas.

## **ACTIVITÉS SYNDICALES INTERNES**

**10.08** La personne représentante extérieure du Syndicat ou la personne salariée représentante du Syndicat peut, ou les deux (2), peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

**10.09** Pour l'application de la présente convention collective, les jours de libération accordés pour toutes activités syndicales internes, à l'exception de celles prévues aux clauses 10.08, 10.15, 10.16 et 10.17 sont puisés à même la banque annuelle de libération établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation:

<b>Nombre de personnes salariées</b>	<b>Nombre de jours par année</b>
50 à 99	52
100 à 299	104
300 à 499	156
500 à 749	208
750 à 1549	260
1550 et plus	312

Ces jours de libération sont accordés sans perte de salaire pour les personnes salariées visées. La libération est accordée à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours civils à l'avance. Cette demande de libération doit indiquer le nom de la ou des personnes salariées visées, la nature et la durée de l'activité syndicale.

Après épuisement du nombre de jours de libération prévus à la présente clause, les personnes salariées représentantes du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans solde pour exercer leurs fonctions syndicales internes. Malgré ce qui précède, l'Employeur continue à verser le salaire et ce, en autant que le Syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux.

**10.10** Après épuisement du nombre de jours de libérations avec solde accordés pour activités syndicales internes, les personnes salariées représentantes du Syndicat peuvent utiliser des jours de libération avec solde prévus à la clause 10.03 et ce, aux fins d'activités syndicales internes.

**10.11** Les libérations prévues aux clauses 10.09 et 10.10 ne peuvent se faire durant les jours de repos hebdomadaire à moins d'entente entre les parties.

**10.12** Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) personnes salariées, une personne salariée représentante du Syndicat aux fins d'activités syndicales internes peut être libérée sans perte de salaire après demande au directeur du personnel ou à son représentant.

**10.13** Aux fins d'application des clauses 10.03, 10.05, 10.09 et 10.17 le nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation est celui du 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

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

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

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

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

**10.17** Aux fins d'assister aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les personnes salariées désignées par le Syndicat.

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit:

<b>Nombre de personnes salariées</b>	<b>Nombre de personnes salariées libérées</b>
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, ces personnes salariées bénéficient d'un (1) jour de préparation par jour de négociation.

**10.18** La personne salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler à temps plein comme personne représentante syndicale. Le Syndicat doit demander par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, un tel congé et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

#### 1) Durée

S'il s'agit d'une fonction non élective, le congé sans solde est d'une durée maximale de deux (2) ans. Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.

Les parties conviennent que, pendant une période maximale de deux (2) ans, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché.

#### 2) Retour

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

#### 3) Ancienneté

Pendant la durée de son congé sans solde, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

#### 4) Congé annuel

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

#### 5) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment 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 en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

#### 6) Régime de retraite

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

#### 7) Assurance (..) collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance (..) collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, 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 autres régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

#### 8) Exclusion

Sauf les dispositions de la présente clause, la 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.

#### 9) Modalités de retour

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

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

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

À défaut d'utiliser ces dispositions, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

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

**10.20** La période de référence aux fins d'application des quanta de libérations est du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars.

**(...)**

**10.21** Toutes les libérations prévues au présent article sont accordées en autant que l'Employeur, en l'absence de la personne salariée, puisse assurer la continuité des activités du centre d'activités, à l'exception des libérations pour activités internes qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

## ARTICLE 11

### RÈGLEMENT DES GRIEFS

---

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

**11.01** La personne salariée devrait discuter de tout problème relatif à ses conditions de travail avec son supérieur ou sa supérieure immédiat(e).

#### **11.02 Délai de soumission écrite du grief**

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

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

Dans le cas d'une plainte pour harcèlement psychologique, le délai est de quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation.

Les délais de trente (30) jours, de soixante (60) jours, de quatre-vingt-dix (90) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur.

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

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

- 1) années d'expérience antérieure;
- 2) salaire;
- 3) titre d'emploi;
- 4) primes, suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1;
- 5) indemnité de rappel et de temps supplémentaire;
- 6) quantum de la prestation d'assurance-salaire.

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

### **11.05 Rencontre entre les parties**

Une rencontre doit avoir lieu au comité de relations professionnelles pour discuter des griefs avant la demande d'arbitrage et ce, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante.

Lorsqu'une telle rencontre ne peut avoir lieu au comité, l'Employeur et le Syndicat doivent alors se rencontrer avant la demande d'arbitrage.

### **11.06 Réponse de l'Employeur**

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

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

### **11.07 Grief collectif**

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

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

### **11.09 Cas d'exception**

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

**11.10** 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.

### **11.11 Portée nationale**

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) peuvent convenir qu'un ou des griefs déposés localement ont une portée nationale et peuvent conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant de tel arbitrage lie tous les établissements visés de même que le Syndicat et les personnes des unités de négociation du Syndicat.

## ARTICLE 12

### ARBITRAGE DES GRIEFS

---

**12.01** Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mécontentement concernant les conditions de travail des personnes salariées soit entendu en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet.

À défaut par le Syndicat de soumettre à l'Employeur la demande susmentionnée dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

#### A. PROCÉDURE RÉGULIÈRE

**12.02** Pour les sujets autres que ceux prévus à la clause 12.21, les parties procèdent selon la procédure régulière.

Elles peuvent également convenir de procéder selon la procédure sommaire.

#### **12.03 Désignation de l'arbitre**

Pour la durée de la présente convention, les parties conviennent que les griefs sont entendus devant un arbitre choisi par les parties dans les quinze (15) jours de la demande prévue à la clause 12.01. Faute d'entente dans le délai susmentionné, il est nommé par le ministre du Travail.

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

#### **12.04 Présence des assesseurs**

Si une partie fait défaut de désigner son assesseur ou si celui-ci ou la personne remplaçante ne se présente pas à une séance d'arbitrage, l'arbitre a droit de siéger et d'exercer tous ses pouvoirs comme si les assesseurs étaient présents.

#### **12.05 Conditions pour siéger en l'absence d'un assesseur**

Pour que l'arbitre puisse siéger en l'absence d'un des assesseurs, il faut qu'une convocation écrite soit parvenue à chaque assesseur au moins cinq (5) jours à l'avance et, lorsqu'un assesseur n'a pas été désigné ou remplacé, à la partie qui a fait défaut de désigner son assesseur ou sa personne remplaçante.

**12.06** Si, dans les trente (30) jours suivant le choix ou la nomination de l'arbitre, les parties ne se sont pas entendues pour procéder à une date déterminée, celui-ci doit les convoquer péremptoirement.

#### **12.07 Juridiction de l'arbitre**

L'arbitre a juridiction sur les griefs ou mécontentements concernant les conditions de travail des personnes salariées, les mesures disciplinaires et les mesures administratives. Dans tous les cas, l'arbitre doit juger conformément à la présente convention.



## **12.08 Juridiction relative aux mesures disciplinaires**

En matière disciplinaire, l'arbitre peut confirmer, modifier ou casser la décision de l'Employeur; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Dans le cas d'une personne salariée congédiée ou suspendue, l'arbitre peut:

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

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

## **12.09 Juridiction relative aux mesures administratives**

Dans tous les cas de mesure administrative prévue à la clause 5.08, l'arbitre peut réintégrer la personne salariée avec pleine compensation ou maintenir la mesure administrative.

## **12.10 Démission d'une personne salariée**

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

## **12.11 Aveu**

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

## **12.12 Juridiction limitative de l'arbitre**

En aucun cas, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier, amender ou altérer le texte de la présente convention.

## **12.13 Fardeau de la preuve**

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

Dans le cas d'un grief relatif aux critères d'attribution d'un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

#### **12.14 Communication de la décision**

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

#### **12.15 Fixation du quantum d'une somme d'argent à payer**

Si, à la suite d'une décision arbitrale impliquant le paiement d'une somme d'argent indéterminée dans la sentence, il y a contestation sur le montant, le quantum en sera fixé par l'arbitre qui a entendu le grief ou, en cas de décès, démission, incapacité ou refus d'agir de ce même arbitre, par un autre arbitre choisi conformément à la convention collective.

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

**12.16** 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.

#### **12.17 Séance publique et huis clos**

Les séances d'arbitrage sont publiques. L'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

#### **12.18 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseurs**

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

#### **12.19 Délai pour rendre la décision**

L'arbitre a quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition à moins que les parties ne consentent par écrit avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

#### **12.20 Motivation de la sentence**

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

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

### **B. PROCÉDURE SOMMAIRE**

**12.21** Les parties procèdent selon la procédure sommaire pour les sujets suivants:

- choix du congé annuel;
- octroi d'un congé sans solde;
- octroi d'un congé à traitement différé.

Cependant, les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure régulière.

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

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

**12.24** L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ; il doit ultérieurement, sur demande de l'une ou l'autre des parties, motiver sa décision par écrit.

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

**12.26** L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où il a accepté d'agir et doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

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

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

### **C. FRAIS D'ARBITRAGE**

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

**12.30** 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 à la clause 30.29 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus à la clause 12.31, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

**12.31** Dans tous les cas, les honoraires et les frais de l'arbitre 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.

**12.32** Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'une mécontente, autre qu'un grief, soumise à un tiers, les honoraires et frais de ce tiers sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

### **Dispositions transitoires**

**12.33** Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à la convention collective (...) 2000-2002 ou, selon le cas, 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 (...) 2000-2002 ou, selon le cas, 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.

## **D. PROCÉDURE DE MÉDIATION**

**12.34** Une partie peut signifier son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un ou plusieurs griefs. L'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord. S'il y a entente, on procède alors comme suit:

- Les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage ou, le cas échéant, la procédure sommaire s'applique;
- Les parties locales peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation;
- Si les parties n'arrivent pas à régler le litige lors de la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage;
- Les parties locales peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

**12.35** Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

## **ARTICLE 13**

### **ANCIENNETÉ ET LISTES**

---

#### **13.01 Définition**

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

#### **13.02 Acquisition**

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

#### **13.03 Personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste**

L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel ou non détentriche de poste est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel utilisé et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chacune des périodes comptables, lesquelles sont au nombre de treize (13) par année.

Lorsque la personne salariée à temps partiel ou non détentriche de poste 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.

**13.04** La personne salariée à temps partiel ou non détentriche de poste ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

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

#### **13.05 Changement de statut**

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel ou non détentriche de poste obtient un poste à temps complet, elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.

Lorsqu'une personne salariée à temps complet ou non détentriche de poste devient personne salariée à temps partiel, elle transporte son ancienneté. Cette personne salariée est alors soumise aux dispositions visant les personnes salariées à temps partiel.

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

La personne salariée qui démissionne de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission.

### **13.06 Conservation et accumulation de l'ancienneté**

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

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

Il est entendu que les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste bénéficient des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de leurs douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis leur dernière date d'embauche, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

### **13.07 Conservation de l'ancienneté**

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

### **13.08 Perte d'ancienneté et d'emploi**

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

- 1) mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;
- 2) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, mentionnée à la clause 13.07, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
- 3) refus ou négligence de la personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis écrit de rappel de l'Employeur. Le rappel de la personne salariée se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La personne salariée peut signifier son acceptation par un avis écrit à l'établissement ou en

se présentant au bureau du personnel de l'établissement. La personne salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'Employeur.

### **13.09 Perte d'ancienneté**

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

### **13.10 Listes**

Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention et, par la suite, chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la personne salariée représentante du Syndicat la liste de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- 1) nom;
- 2) adresse;
- 3) date d'embauche;
- 4) centre(s) d'activités;
- 5) titre d'emploi;
- 6) salaire;
- 7) numéro d'employé(e);
- 8) statut selon les clauses 1.02, 1.03 et 1.04.

Cette liste n'est pas affichable.

**13.11** Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et, par la suite chaque année dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la personne salariée représentante du Syndicat une liste indiquant le nom et l'ancienneté accumulée au 31 mars, de toutes les personnes salariées visées par l'accréditation. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la personne salariée sur la liste précédente.

**13.12** Le jour de l'envoi au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, cette même liste est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin.

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

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

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

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

- le nom et le prénom;
- le numéro d'employé(e);
- le nombre d'heures travaillées par chacune des personnes salariées à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire;
- le nombre de jours de congé annuel utilisés;
- l'ancienneté.

**13.15** L'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, dans les quinze (15) jours suivants la fin de chaque période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauche, leur adresse, leur numéro d'employé(e), le centre d'activités, le titre d'emploi, le statut selon les clauses 1.02, 1.03 et 1.04 ainsi qu'une liste indiquant les noms et les dates des départs.

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

**13.17** Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'Employeur communique, par écrit, au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, le nom de sa personne représentante et de sa personne remplaçante, s'il y a lieu, avec qui le Syndicat doit faire affaire. Il doit également avertir le Syndicat de tout changement de personne représentante.

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

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

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



## ARTICLE 14

### PROCÉDURE DE MISE À PIED

---

#### I - MESURES SPÉCIALES

##### 14.01 1- Changement d'œuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assume(nt) la même vocation auprès de la même population (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique).

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement qui change d'œuvre.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste, de même statut, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement selon l'ordre suivant:

1. dans le même titre d'emploi;
2. à défaut d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées choisissent un poste du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche;

Toutefois, l'application des dispositions prévues au sous-alinéa 2 ne peut avoir pour effet d'empêcher une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de choisir un poste de son titre d'emploi.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement qui change d'œuvre.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement qui change d'œuvre.

D) Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce centre d'activités qui est affectée. Si cette personne salariée a choisi un poste dans un autre établissement, elle est transférée dans cet établissement dans le poste qu'elle a choisi dès qu'elle peut l'occuper. Entre temps, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est inscrite sur l'équipe de remplacement de son

établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite sur la liste de disponibilité de son établissement.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'œuvre (SRMO).

## **2- Changement d'œuvre sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement**

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre demeurer à l'établissement ou le quitter.

Cependant, si le nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui choisissent de demeurer à l'établissement n'est pas suffisant pour combler les emplois disponibles, ils devront l'être par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles du même titre d'emploi et du même statut bénéficiant de la sécurité d'emploi.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'Employeur procède à une abolition de poste ou à une fermeture de centre d'activités et que la personne salariée visée bénéficie de la sécurité d'emploi et a choisi de quitter l'établissement, elle est mise à pied. S'il s'agit d'une personne salariée qui a choisi de demeurer à l'établissement, elle prend le poste de la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement qui a choisi de quitter. Dans le cas où il n'y a pas suffisamment de personnes salariées ayant choisi de quitter, elle prend le poste de la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. Si la personne salariée visée par une abolition de poste ou une fermeture de centre d'activités ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À l'entrée en vigueur du plan d'organisation, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui demeurent à l'établissement devront choisir, parmi les emplois à combler, par ordre d'ancienneté, un poste de même statut selon l'ordre prévu à l'alinéa B de la clause 14.01-1).

À défaut d'effectuer un choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces personnes salariées sont inscrites sur la liste de disponibilité.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'œuvre (SRMO).

#### **14.02 1- Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements**

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement selon l'ordre prévu à l'alinéa B de la clause 14.01-1). À défaut d'effectuer un choix, elles sont réputées avoir démissionné.

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce centre d'activités qui est mise à pied. Si cette personne salariée a choisi un poste dans un autre établissement et que ce poste est vacant, elle est transférée sur ce poste. Dans le cas où cette personne salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les personnes salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

Les personnes salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'œuvre (SRMO).

#### **2- Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement**

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce centre d'activités qui est mise à pied. Dans le cas où cette personne salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la personne salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La personne salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les personnes salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au service régional de main-d'œuvre (SRMO).

#### **14.03 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces centres d'activités dans un ou plusieurs établissements qui assument auprès de la même population la vocation autrefois assumée par ce ou ces centres d'activités**

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un centre d'activités, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visés qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre établissement, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont inscrites sur la liste de disponibilité de leur établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

#### **14.04 Fusion d'établissements**

À la date de la fusion, les personnes salariées sont transférées dans le nouvel établissement.

A) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture partielle d'un centre d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités, les dispositions prévues à la clause 14.05 s'appliquent.

B) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de centres d'activités sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités, les dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'appliquent.

C) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de centres d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités ou la fusion de centres d'activités, les dispositions prévues à la clause 14.07 s'appliquent.

#### **14.05 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités**

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un centre d'activités, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visés qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre centre d'activités. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

#### **14.06 Fermeture d'un ou plusieurs centres d'activités sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités**

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités, la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

#### **14.07 Fusion de centres d'activités**

Les personnes salariées sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles.

Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler est inférieur au nombre de personnes salariées visées, les emplois sont comblés, par ordre d'ancienneté, par les personnes salariées du même titre d'emploi et du même statut. Si elles refusent, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres personnes salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

**14.08** Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées. Elles peuvent également convenir, par arrangement local, de d'autres modalités d'application des clauses 14.05 à 14.07

**14.09** La personne salariée qui ne peut être transférée dans un autre établissement en vertu des clauses 14.01 et 14.03 ou dans un autre centre d'activités en vertu de la clause 14.05 ou dans le centre d'activités fusionné en vertu de la clause 14.07 et la personne salariée qui est visée par la clause 14.06 sont réputées, si elles bénéficient de la sécurité d'emploi, poser leur candidature à tout poste qui devient vacant ou qui est créé durant la période du préavis prévu à la clause 14.10 à la condition que le nombre d'heures de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre d'heures de travail de leur poste.

Si le poste peut être accordé à deux (2) ou plusieurs personnes salariées visées au premier alinéa, le poste leur est alors offert par ordre d'ancienneté et la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est obligée de l'accepter si aucune de celles ayant plus d'ancienneté qu'elle, ne l'a accepté.

Si la personne salariée ne peut, après sa nomination, occuper son nouveau poste immédiatement, celui-ci est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire jusqu'à ce qu'elle puisse y être affectée, soit au plus tard à la fin de la période de préavis prévu à la clause 14.10.

Si une personne salariée visée par le premier alinéa refuse le poste qui lui est accordé selon la procédure ci-dessus prévue, elle est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement.

**14.10** Dans les cas prévus aux clauses 14.01 à 14.04, l'Employeur en donne avis écrit d'au moins deux (2) mois au service régional de main-d'œuvre (SRMO), au comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi, au Syndicat et à la personne salariée.

Dans les cas prévus aux clauses 14.05 à 14.07, l'Employeur en donne avis écrit d'au moins un (1) mois au Syndicat et à la personne salariée.

Sauf pour la personne salariée, cet avis comprend les nom, adresse et titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au service régional de main-d'œuvre (SRMO) comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

L'avis transmis au Syndicat comprend également les renseignements suivants:

- l'échéancier prévu;
- la nature du réaménagement;
- tout autre renseignement pertinent relatif à ce réaménagement.

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

**14.11** Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.07 se font à l'intérieur de la même 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 de la localité telle que définie à la clause 15.05.

La personne salariée transférée à l'extérieur de sa localité telle que définie à la clause 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue à cette clause et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

**14.12** Aux fins d'application du présent article le mot "établissement" comprend un service communautaire.

**14.13** L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux centres d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidats ou de candidates de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des centres d'activités qui ferment d'un emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau centre d'activités.

La personne salariée transférée en vertu des dispositions des clauses 14.01, 14.02 et 14.03 transporte chez son nouvel Employeur son ancienneté.

**14.14** Aux fins d'application des mesures prévues aux présentes, les mouvements de personnel s'effectuent par statut.

Dans le cas d'une personne salariée à temps partiel, ces dispositions s'appliquent à l'égard des postes comportant un nombre d'heures équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détient.

**14.15** Une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui, suite à l'application des mesures prévues aux clauses 14.01-1), 14.01-2) et 14.02-1), choisit un poste d'un autre titre d'emploi, peut l'obtenir si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

**14.16** À la fin de la période de préavis, si la mesure le prévoit, les personnes salariées qui sont mises à pied doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

#### **14.17 Abolition d'un ou plusieurs postes**

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'Employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines au Syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. Cet avis peut également comprendre tout autre renseignement relatif à cette abolition. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

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

## **II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED**

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

- doit tenir compte de l'ancienneté des personnes salariées pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche;
- doit tenir compte du statut des personnes salariées;
- 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 n'en bénéficiant pas peut l'être.

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

**14.20** La personne salariée qui, compte tenu de la clause 14.18 doit supplanter au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité telle que définie à la clause 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue à cette clause et du remboursement des frais de déménagement, s'il y a lieu.

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

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

**14.22** Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

## ARTICLE 15

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

#### Dispositions générales

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

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

#### 15.01 Équipe de remplacement

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

2- Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont utilisées prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité, pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour répondre à des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

3- L'assignation de ces personnes salariées se fait par ordre inverse d'ancienneté et dans des postes similaires. Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

4- Ces personnes salariées ne peuvent refuser les assignations proposées par l'Employeur.

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

6- L'Employeur peut assigner une personne salariée de l'équipe de remplacement au-delà de l'aire de remplacement définie à la clause 15.05 aux conditions suivantes:

a) il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 33 (Allocation pour déplacement à l'extérieur);

b) il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail;

c) 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;

d) la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de remplacement définie à la clause 15.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues à la présente clause;



e) le remplacement à l'extérieur de l'aire de remplacement définie à la clause 15.05 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

### **15.02 Priorité d'emploi**

La personne salariée ayant entre un (1) an et deux (2) ans d'ancienneté, et qui est mise à pied, bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article. Cette personne salariée ne reçoit aucun salaire ni aucune indemnité au cours de sa période d'attente. Cette personne salariée n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

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

L'Employeur transmet en même temps au service régional de main-d'œuvre (SRMO) le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le titre d'emploi de la personne salariée affectée.

### **15.03 Sécurité d'emploi**

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

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

- 1) remplacement dans le secteur de la santé et des services sociaux;
- 2) une indemnité de mise à pied;
- 3) la continuité des avantages suivants:
  - a) régime uniforme d'assurance-vie;
  - b) régime de base d'assurance-maladie;
  - c) régime d'assurance-salaire;
  - d) régime de retraite;
  - e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la convention collective et du présent article;
  - f) régime de congé annuel;
  - g) transfert de sa banque de congés-maladie et des jours de congé annuel accumulés au moment de son départ chez le nouvel Employeur, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
  - h) droits parentaux.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu pour le titre d'emploi de la personne salariée, y incluant, le cas échéant, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 au moment de sa mise à pied.

Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation, d'heures brisées et d'inconvénients non subis et les primes de responsabilité 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'échelon, s'il y a lieu.

La personne salariée à temps partiel qui bénéficie de la présente clause, reçoit, aux termes de cet article, durant la période où elle n'a pas été remplacée, une indemnité équivalant au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La personne salariée visée à la présente clause est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée conformément à la clause 15.01 de la convention collective.

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

- 1) personne salariée mise à pied;
- 2) personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence;
- 3) personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- 4) personne salariée bénéficiant d'un congé prévu à l'article 25, à l'exclusion des congés prévus aux clauses 25.05, 25.15, 25.19, 25.19A, 25.21A et 25.22A.

### **15.05 Procédure de remplacement**

Le remplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans la localité, dans un poste pour lequel la 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 bénéficiant de la clause 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste similaire et de même statut qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est personne salariée. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste similaire dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

Si la personne salariée est la seule candidate satisfaisant aux critères d'attribution établis ou parmi les candidats ou les candidates satisfaisant le mieux aux critères établis, le poste lui est accordé. Si elle refuse, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité.

Si l'ancienneté d'un autre candidat ou d'une autre candidate est supérieure, l'Employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que ce candidat ou cette candidate libère un poste similaire et accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté et bénéficiant de la clause 15.03.

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

Les règles prévues aux paragraphes 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 de la clause 15.03 est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache et de son domicile, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. La personne salariée peut refuser le poste tant qu'il existe une autre personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 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.
2. S'il y a plus d'un poste qui peut lui être accordé, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.
3. 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.
4. Les parties locales peuvent convenir d'autres mesures au même effet susceptibles d'atténuer l'impact du remplacement d'une personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 dans un poste de l'établissement situé au-delà de cinquante (50) kilomètres.

Jusqu'à son remplacement, la personne salariée peut être affectée à un poste similaire à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Pendant cette période, le poste n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.

### **Localité**

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

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

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 l'arbitre tel que prévu à la clause 15.09.

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

L'offre effectuée à la 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 équivalant à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

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

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

Le 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 prévue à la présente clause et des frais de déménagement s'il y a lieu.

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

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

L'Employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement 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 vacant et comparable dans l'établissement, pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche, puisse devenir accessible dans un délai prévu.

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

## **Poste disponible**

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet 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 un candidat détenteur ou à une candidate détentrice d'un poste à temps partiel ou à un candidat ou à une candidate de la liste de disponibilité, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée à la clause 15.03 inscrite au SRMO.

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps partiel est considéré disponible 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 un candidat ou à une candidate de la liste de disponibilité, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée à la clause 15.03 inscrite au SRMO.

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

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

## **Poste comparable**

Aux fins d'application de la présente convention collective, un poste est réputé comparable s'il 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(e);
- c) para-technique;
- d) services auxiliaires;
- e) emplois de bureau;
- f) métiers;
- g) personnes salariées affectées au travail social (aide social ou aide sociale, technicien ou technicienne en assistance sociale et technicien ou technicienne aux contributions);
- h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateurs ou éducatrices, moniteurs ou monitrices et techniciens ou techniciennes en éducation spécialisée);
- i) infirmier ou infirmière auxiliaire et auxiliaire diplômé(e);

j) professionnel ou professionnelle.

### **15.06 Service régional de main-d'œuvre (SRMO)**

1. Dans chacune des régions administratives du Québec, un service régional de main-d'œuvre (SRMO) est mis sur pied. Ce service est composé de représentants des établissements et de l'agence de la santé et des services sociaux.
2. Ce service coordonne le remplacement des personnes salariées mises à pied, et ce en conformité avec les règles prévues au présent article.
3. Le SRMO transmet aux services régionaux de main-d'œuvre des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun remplacement de personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 de sa région n'est possible.
4. Ce service assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage.

### **15.07 Recyclage**

Le SRMO favorise l'accès des personnes salariées non remplacées et bénéficiant de la clause 15.03 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.

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 habiletés 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 d'avoir un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Le président ou la présidente du comité paritaire prévu au présent article dispose de toute plainte formulée par une personne salariée concernant l'appréciation des motifs de son refus. À cet effet, le président ou la présidente possède les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 12.

### **15.08 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 l'agence de la santé et des services sociaux et de deux (2) représentants désignés par l'APTS. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire régional est élargi et siège en présence de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Le mandat du comité paritaire régional est de:

- a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le SRMO des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03;
- b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 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 de la clause 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25% du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
  - des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pas été remplacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
  - des difficultés de remplacement se présentent relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;

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

- f) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le comité paritaire régional soumet ses recommandations au SRMO;
- g) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.

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

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

- la liste des postes disponibles;
- la liste des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03, 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 comptable;
  - les personnes salariées radiées au cours de la période comptable, 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 de la clause 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.

5- Le MSSS 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.

### **15.09 Recours**

Toute personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 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 du quatrième (4<sup>e</sup>) alinéa de la clause 15.08 - 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 par les parties à parts égales.

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 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 12 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 replacer 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;
- disposer de toute plainte formulée relative à un remplacement impliquant un déménagement;
- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

### **15.10 Comité paritaire national**

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentants de l'APTS 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 clauses 14.01 à 14.07. 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 de la clause 15.03;
- disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;

b) d'examiner le remplacement de personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 impliquant plus d'une (1) organisation syndicale lorsque, en vertu du mandat prévu à l'alinéa 1 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 de la clause 15.03.

3- Toute décision unanime du comité paritaire national est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au comité, le président tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du comité; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. Le président a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 12 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 honoraires et les frais du président du comité paritaire sont assumés par les parties à parts égales.

### **15.11 Imputabilité**

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

**15.12** 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 équivalant à son salaire à compter du cinquantième (50e) jour de l'avis du SRMO lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

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

La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 et contestant une décision prise par le SRMO impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou des allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre 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 personnes à charge ne peut toutefois pas être effectué avant que la sentence arbitrale ne soit rendue, en vertu de la clause 15.09.

**15.13** 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 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre.

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

### **Conditions particulières régissant les personnes salariées replacées**

**15.15** La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel Employeur de démontrer que le candidat ou la candidate replacé(e) par le SRMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

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

**15.17** Toute personne salariée replacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.

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

**15.19** La personne salariée replacée transporte chez son nouvel Employeur tous les droits que lui confère la présente convention, sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 39, lesquels ne sont pas transférables.

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

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

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

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

**15.22** Aux fins d'application du présent article, le secteur de la santé et des services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs: A.C.J.Q., A.Q.E.S.S.S., A.E.P.C., (...) F.Q.C.R.D.I., A.C.R.D.Q. et A.E.R.D.P.Q., (...) 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 16**

### **FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT**

---

**16.01** 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 15 de la convention collective.

**16.02** Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Service régional de main-d'œuvre (SRMO) 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 nouveau et l'ancien port d'attache est supérieure à cinquante (50) kilomètres.

**16.03** Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouveau port d'attache et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

### **FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS**

**16.04** 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.

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

### **ENTREPOSAGE**

**16.06** 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 personnes à charge, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

### **DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT**

**16.07** Le SRMO paie une allocation de déplacement de 750,00 \$ à toute personne salariée mariée déplacée, ou de 200,00 \$ si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de 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. Toutefois l'allocation de déplacement de 750,00 \$, payable à la personne salariée mariée déplacée, est payable à la personne salariée célibataire tenant logement.

## COMPENSATION POUR BAIL

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

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

## REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

**16.10** 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, imputable 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 bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.

**16.11** 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.

**16.12** Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause 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.

## **FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION**

**16.13** 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 et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

**16.14** Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du SRMO, où la famille de la personne salariée mariée ne serait 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 seize cents (1600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

## **MODALITÉS DE PAIEMENT**

**16.15** 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 17

### FORMATION POSTSCOLAIRE

---

#### SECTION I DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES PROFESSIONNELLES

**17.01** Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

**17.02** 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.

**17.03** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

**17.04** Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

**17.05** "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.

**17.06** À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à la présente section.

Cependant, en application du deuxième (2e) alinéa de la clause 17.02, 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.

#### SECTION II DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

**17.07** La liste des programmes d'études postsecondaires et leur valeur relative reconnue à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective ainsi que les programmes d'études postsecondaires



reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus 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.

**17.08** 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.

**17.09** 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 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**17.10** Aux fins d'application des clauses 17.08, 17.09, 17.17 et 17.18, la personne salariée 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.

**17.11** Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, 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 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

La personne salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle peut bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

**17.12** Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, 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 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**17.13** Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux clauses précédentes, la formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée 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 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**17.14** Sous réserve de la clause 17.10, la formation postsecondaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

**17.15** La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postsecondaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postsecondaire 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 de la clause 17.16.

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 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 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 de la clause 17.16.

**17.16** 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 centre d'activités et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

**17.17 Dispositions particulières pour le technologiste médical ou la technologiste médicale ou le technicien ou la technicienne en laboratoire médical diplômé ou diplômée**

1) Certificat de niveau ART

La personne salariée détentrice d'un certificat de niveau avancé (ART) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique, cytogénétique et qui travaille dans sa spécialité, a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2) Attestation d'études collégiales de perfectionnement additionnelles au cours de base

La personne salariée détentrice d'une attestation d'études collégiales de perfectionnement dans l'une ou l'autre des disciplines suivantes:

- a) cytologie exfoliatrice (2 sessions académiques)
- b) immuno-hématologie (2 sessions académiques)
- c) microbiologie (2 sessions académiques)

a droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

3) Baccalauréat

La personne salariée détentrice d'un baccalauréat en sciences de la santé, option biologie humaine, en biochimie, en chimie et en microbiologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

#### 4) Licence en technologie médicale

La personne salariée détentrice d'une "licence" (LCSLT) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

#### **17.18 Disposition particulière au technicien ou à la technicienne en éducation spécialisée et à l'éducateur ou l'éducatrice**

Le technicien ou la technicienne en éducation spécialisée et l'éducateur ou l'éducatrice qui complètent et réussissent trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée bénéficient d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

## ARTICLE 18

### CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

---

#### SECTION 1 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

##### 18.01 Application des échelles de salaire

Au 1er 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.

##### 18.02 Qualifications minimales

Les échelles de salaire des différentes catégories de personnes salariées sont celles prévues à la "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux". Pour bénéficier desdites échelles, une nouvelle personne salariée embauchée dans un établissement du secteur de la santé et des services sociaux doit posséder les qualifications minimales prévues à son titre d'emploi.

Cependant les échelles de salaire prévues s'appliquent pour toute personne qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, était effectivement classée dans l'un ou l'autre desdits titres d'emploi.

Les échelles de salaire des titres d'emploi de professionnel prévues à la nomenclature ne peuvent être applicables à des personnes salariées dont la formation académique se situe au niveau collégial.

**18.03** La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire décrite à la nomenclature selon son expérience antérieure telle qu'établie à l'article 35 et s'il y a lieu, selon sa formation postsecondaire.

#### SECTION II AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

##### A- DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES PROFESSIONNELLES

**18.04** La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.

**18.05** L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

**18.06** 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.

##### B- DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES

**18.07** Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année d'expérience dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

**18.08** Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er

janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses Employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Toutefois, en aucun cas, l'application de la présente clause ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

**18.09** Aux fins d'application des sous-sections A et B, 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 dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

**18.10** Aux fins d'application des sous-sections A et B, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle a droit à 20 jours de congé annuel, 224 jours de travail si elle a droit à 21 jours de congé annuel, 223 jours de travail si elle a droit à 22 jours de congé annuel, 222 jours de travail si elle a droit à 23 jours de congé annuel, 221 jours de travail si elle a droit à 24 jours de congé annuel et 220 jours de travail si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

### **SECTION III INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE**

#### **18.11 Procédure d'intégration**

La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et celle embauchée après cette date, est classifiée selon ses fonctions et qualifications dans un (1) des titres d'emploi apparaissant à la nomenclature conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises qui y apparaissent.

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur informe par écrit la personne salariée et le Syndicat de son titre d'emploi et de sa situation dans l'échelle qui doit se faire selon les modalités exprimées à l'article 35 sur l'expérience antérieure et selon la formation postsecondaire s'il y a lieu.

**18.12** La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui était classifiée dans l'un des titres d'emploi apparaissant à la nomenclature, est réputée posséder les qualifications requises pour ce titre d'emploi.

#### **18.13 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective**

La personne salariée embauchée avant 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.

#### **18.14 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective**

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelles et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues à l'article 17 (Formation postsecondaire), le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues à l'article 17 (Formation postsecondaire).

**18.15** Nonobstant les dispositions contenues à la présente section, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

**18.16** Toute fraction additionnelle d'année au crédit d'une personne salariée au moment de l'intégration est comptée dans la détermination de la date de son avancement à l'échelon supérieur.

## **ARTICLE 19**

### **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

---

#### **19.01 Définition**

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

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur ou de la supérieure immédiat(e) ou de la personne remplaçante. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur ou sa supérieure immédiat(e), ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à son supérieur ou sa supérieure immédiat(e) ou à la personne remplaçante dans les quarante-huit (48) heures.

#### **19.02 Mode de rémunération**

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

- A) La personne salariée professionnelle
  - 1) les heures de travail supplémentaire sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent ou à toute autre date convenue localement entre les parties;
  - 2) si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.
- B) La personne salariée technicienne
  - 1) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;
  - 2) au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé;
  - 3) les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir le temps supplémentaire en temps chômé.

#### **19.03 Rappel au travail**

S'il y a rappel au travail alors que la personne salariée a quitté l'établissement et qu'elle n'est pas en service de garde, elle reçoit pour chaque rappel:

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

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la personne salariée doit rentrer au travail n'est pas un rappel au travail.

#### **19.04 Intervalle minimum**

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

Les parties peuvent, par arrangement local, réduire le nombre d'heures minimum entre la fin du travail régulier sur un quart de travail et la reprise du travail sur un autre quart.

#### **19.05 Disposition spéciale**

Dans le cas des personnes salariées soumises à l'horaire flexible, dépendant de la période servant de base de calcul, tout travail fait en plus du nombre d'heures prévu à l'intérieur de cette période est considéré comme du temps supplémentaire et ce, s'il est effectué avec l'approbation du supérieur ou de la supérieure immédiat(e).



## **ARTICLE 20**

### **DISPONIBILITÉ OU SERVICE DE GARDE**

---

#### **20.01 Prime**

La personne salariée assujettie au service de garde, après sa journée ou sa semaine régulière de travail, reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de garde, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple.

Si elle fait moins de huit (8) heures, elle est payée au prorata des heures de garde requises.

Si elle est rappelée au travail pendant son service de garde, elle est rémunérée selon la clause 20.02.

#### **20.02 Rappel de l'extérieur**

Advenant un rappel au travail alors qu'elle est en disponibilité, la personne salariée reçoit en plus de sa prime de disponibilité, pour chaque rappel:

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

#### **20.03 Rappel de l'intérieur**

Advenant un rappel au travail alors que la personne salariée est en disponibilité à l'établissement, cette personne salariée a droit à la rémunération prévue à la clause précédente, moins l'indemnité de transport.

**20.04** La prime pour disponibilité prévue à la clause 20.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 20.02 et 20.03 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la personne salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la personne salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

## ARTICLE 21

### CONGÉS FÉRIÉS

---

#### 21.01 Nombre et liste de congés fériés

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1<sup>er</sup> juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés et payés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou décret gouvernemental.

Le point de départ pour la reconnaissance de ces congés fériés est le 1<sup>er</sup> juillet.

#### 21.02 Remise du congé férié

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler un (1) de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié, à moins que la personne salariée l'ait accumulé dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales.

Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu et que la personne salariée n'a pas accumulé le congé dans une banque, elle reçoit, en plus de son salaire pour son jour de travail, l'équivalent d'un jour de travail à taux double.

#### 21.03 Congé férié durant une absence

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

Si, par contre, alors qu'elle est en congé-maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 21.06.

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

Si un (1) ou des congé(s) férié(s) tombe(nt) durant le congé annuel de la personne salariée, cette ou ces journée(s) lui est (sont) payée(s) comme si elle était en congé férié et son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés cédulés durant cette période.

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

#### 21.04 Calcul du temps supplémentaire

À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la personne salariée prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

### **21.05 Conditions pour bénéficier du congé férié**

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

- a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé;
- b) la personne salariée ne soit en congé annuel à ce moment;
- c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave.

### **21.06 Salaire**

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

## **ARTICLE 22**

### **CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE**

---

**22.01** Les personnes salariées visées au présent article sont les personnes salariées travaillant dans un établissement, une aile ou un centre d'activités structuré comme psychiatrique. L'application des bénéfices prévus au présent article vise les personnes salariées oeuvrant dans la mission centre hospitalier.

#### **22.02 Définition**

Aux fins d'application du présent article, les termes suivants signifient:

a) Établissement psychiatrique:

Tout établissement reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

b) Aile ou centre d'activités psychiatrique:

Lieu spécialement aménagé avec personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patients ou des patientes psychiatriques, ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention de ces personnes bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du centre d'activités.

#### **22.03 Nombre de congés**

Les personnes salariées ont droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (1/2) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) par année.

#### **22.04 Départ ou mutation**

La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

## ARTICLE 23

### CONGÉ ANNUEL

---

**23.01** La période de référence donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1er mai de chaque année.

#### **23.02 Personne salariée ayant moins d'un (1) an de service**

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.

Cette personne salariée qui au 30 avril a moins d'un (1) an de service peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

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<sup>er</sup> 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.

#### **23.03 Personne salariée ayant un (1) an et plus 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 du congé annuel suivant:

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

La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans de service a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel.

#### **23.04 Disposition spéciale**

La personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des clauses précédentes du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.

### **23.05 Indemnité**

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

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

1. une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;
2. une rémunération établie conformément au paragraphe a) de la clause 38.03 ou à la clause 38.04, le cas échéant, de son salaire gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de temps complet.

### **23.06 Indemnité au départ**

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.

### **23.07 Disposition spéciale**

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

## **ARTICLE 24**

### **CONGÉS SPÉCIAUX**

---

#### **24.01 Type et nombre de congés spéciaux**

L'Employeur accorde à la personne salariée:

- 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: conjoint ou enfant;
- 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;
- 3) un (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 à la présente clause, 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 et un (241) kilomètres et plus ou cent cinquante (150) milles et plus du lieu de résidence de la personne salariée.

Aux fins d'application de la présente clause, la définition de conjoint est celle prévue à l'article 1 (Définition des termes).

#### **24.02 Début de l'absence**

Les congés prévus à l'alinéa 24.01-1) se prennent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 24.01-2) se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles.

Le congé prévu à l'alinéa 24.01-3) se prend le jour des funérailles.

**24.03** Malgré les dispositions de la clause 24.02, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 24.01-1), 24.01-2) et 24.01-3) pour assister à l'inhumation ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

#### **24.04 Salaire**

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

#### **24.05 Attestation des événements**

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

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

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.

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

La personne salariée à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste.

Les personnes salariées non détentrices de poste ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

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

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

**24.08** La personne salariée qui est membre du conseil d'administration d'une agence de la santé et des services sociaux ou d'un conseil de la santé et des services sociaux, est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration après demande à son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Après demande à son supérieur immédiat, la personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'établissement est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil.

**24.09** La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

### **Congés pour responsabilités familiales**

**24.10** (...) La personne salariée peut, après en avoir avisé l'Employeur le plus tôt possible, s'absenter du 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 à la présente clause.

**24.11** 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.

## 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 paragraphe a) de la clause 25.11 et de la clause 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 à la clause 25.05, le congé de paternité prévu à la clause 25.21A ou le congé pour adoption prévu à la clause 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 (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

(...)

**25.03A** Le salaire hebdomadaire de base<sup>1</sup>, 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.

---

<sup>1</sup> 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 postsecondaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

## SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

**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 clauses 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 clauses 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 clauses 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<sup>e</sup>) 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 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 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 à la clause 25.28.

**25.08B** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 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 prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des clauses 25.10, 25.11 ou 25.11A, selon le cas, sous réserve de la clause 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 service<sup>1</sup> 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%)<sup>2</sup> 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 suite à 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.

---

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

<sup>2</sup> 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 du paragraphe précédent, l'Employeur effectue cette compensation si la salariée démontre que le salaire gagné est un salaire habituel, au moyen d'une lettre à cet effet de l'Employeur qui le verse. Si la salariée démontre qu'une partie seulement de ce salaire est habituelle, la compensation est limitée à cette partie.

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

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

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

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

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi suite à 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 base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à

---

<sup>1</sup> 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.

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 alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

La clause 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 clauses 25.10 et 25.11.

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

La salariée à temps partiel 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 à temps partiel 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 clauses 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 de la présente clause, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par (...) 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 clauses 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 alinéa.

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

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

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

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 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 à la clause 25.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 25.28.

**25.16** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 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<sup>e</sup>) semaine précédant l'expiration du congé de maternité, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

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

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

**25.18** Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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. Cependant, l'Employeur ne peut mettre fin à un remplacement temporaire ou déplacer une personne salariée pour permettre une telle affectation.

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements (...) 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.

### **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<sup>e</sup>)

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<sup>e</sup>) 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 à l'alinéa c) de la clause 25.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 25.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 25.18 de la section II. La salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de la clause 25.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. (...) Toutefois, dans le cas du paragraphe 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 (20<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 clauses 25.33 et 25.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié 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 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 à la clause 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, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> paragraphes de la clause 25.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe b) de la clause 25.11, selon le cas, et la clause 25.10A s'appliquent à la présente clause 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 à la clause 25.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

**25.21D** (...) Les alinéas a), b) et d) de la clause 25.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 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 (5) semaines qui, sous réserve des clauses (...) 25.33 et 25.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) 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 à la clause 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<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> paragraphes de la clause 25.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe b) de la clause 25.11, selon le cas, et la clause 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 à la clause 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) de la clause 25.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 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 (...) paragraphes qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions de la clause 25.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 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 à la clause 25.05;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 25.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> 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 à la clause 25.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la 125<sup>e</sup> 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 signifié(...) dans sa première (1<sup>ère</sup>) demande de modification.

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

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont 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<sup>e</sup>) 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 à la clause 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 à temps partiel.

Malgré les paragraphes 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 à la clause 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 de la présente clause, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

**25.29A** À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la 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 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 clauses 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 clauses 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 clauses 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 à la clause 25.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 25.31.

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

**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 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

La 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 ou à son congé partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt et un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, 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 à la clause 25.21A ou son congé pour adoption prévu à la clause 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 à la clause 25.21A, le congé pour adoption prévu à la clause 25.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à la clause 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 la clause 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 de la clause 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 de la clause 25.21A ou 25.22A, selon le cas, sous réserve de la clause 25.01.

**25.33C** La personne salariée qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 25.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 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 la clause 25.28 durant cette période.

**25.34** La personne salariée qui prend (...) un congé de paternité (...) ou un congé pour adoption prévu aux clauses 25.21, 25.21A, 25.22, 25.22A et 25.24A bénéficie des avantages prévus à la clause 25.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 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 clauses 25.21A ou 25.22A.

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

**25.37** 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

### CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

---

**26.01** Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours:

1) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf dans les cas suivants :

a) la personne salariée conserve et accumule son ancienneté pendant le congé sans solde pour études relatives à sa profession et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;

b) la personne salariée conserve et accumule son ancienneté pendant la première année du congé sans solde pour enseigner.

2) Expérience

La personne salariée conserve l'expérience acquise au moment du début de son congé sauf dans les cas suivants:

a) lors d'un congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université compte comme expérience acquise aux fins de salaire et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;

b) la personne salariée accumule son expérience pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois durant le congé sans solde pour études, s'il s'agit d'études relatives à la discipline dans laquelle elle œuvre et à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux au moment de son départ pour études.

3) Congés-maladie

Lorsque la personne salariée met fin à son emploi ou lorsqu'à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie prévus aux clauses 30.30 et 30.31 peuvent être monnayés aux taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans les conventions en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

4) Assurance (...) collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance (...) collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, 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 autres régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

## 5) Exclusion

Sauf les dispositions de la présente clause et d'autres dispositions prévues dans des 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.

### **26.02 Congé sans solde pour études**

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel, sous réserve de l'alinéa 1) de la clause 26.01.

### **26.03 Congé pré-électoral**

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

### **26.04 Congé partiel sans solde**

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

### **26.05 Régime de retraite**

La personne salariée en congé sans solde est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la Loi sur le RREGOP. 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 du paiement des cotisations exigibles.

### **26.06 Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique**

Après entente avec son Employeur, la personne salariée recrutée pour œuvrer dans un (1) 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 ou plusieurs périodes totalisant au plus quarante-huit (48) mois.

**26.07** 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 collective**

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 14.

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 27**

### **RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ**

---

#### **27.01 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.

#### **27.02 Durée du régime**

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux paragraphes f, g, j, k et l de la clause 27.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

#### **27.03 Durée du congé**

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La durée du congé peut être de trois (3) mois s'il s'agit d'un congé dans le but de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (Statuts du Canada). Ce congé ne peut être pris que les trois (3) 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 du paragraphe n) de la clause 27.06 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 11 et 12.

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 au paragraphe a) de la clause 27.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application de la clause 27.06 pour des avantages sociaux.

#### **27.04 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 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.

### 27.05 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 14.

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

### 27.06 Modalités d'application

#### a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1, selon le cas. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
3 mois	87,5	91,67	N/A	N/A
6 mois	75,0	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 le paragraphe a) de la clause 27.06.

#### **c) Ancienneté**

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

#### **d) Vacances annuelles**

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

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel 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 annuel 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 congés-maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

#### **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 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19. 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 des choix suivants:

- elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19.

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 de la clause 30.19, 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 de la clause 30.19. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalant 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 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19. 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 au 2e paragraphe de la clause 13.08, 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. Nonobstant les deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas du présent paragraphe, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

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

Aux fins d'application du présent paragraphe, 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 équivalant 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 à la clause 25.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe 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 au paragraphe a) de la clause 27.06.

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

### **i) Congés mobiles (...)**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles. (...)

Pendant la durée du régime, les congés mobiles (...) sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles (...) 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 (...) 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 de congé à traitement différé 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 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 ou 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 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 équivalant 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 équivalant 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 au paragraphe 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 à la clause 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas remplacée par le SRMO dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) 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) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé**

- I- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.
- II- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
- III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le 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, RRE et RRF.

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

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

Advenant le décès de la 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 au paragraphe n) s'appliquent.

### **q) Personne salariée à temps partiel**

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'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 aux clauses 38.03 et 38.04, sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

### **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 des choix suivants:

- I- elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues au paragraphe n);
- II- elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

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

### **s) Régimes d'assurances (...) collective**

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 de la clause 30.16, 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 au paragraphe a) de la clause 27.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

## **ARTICLE 28**

### **ASSURANCE RESPONSABILITÉ**

---

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.

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

## ARTICLE 29

### COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET SURCHARGE DE TRAVAIL

---

#### SECTION I COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

##### 29.01 Maintien du comité

Les parties maintiennent ou forment, le cas échéant dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le comité consultatif local désigné sous le nom de comité de relations professionnelles.

##### 29.02 Formation du comité

Ce comité est constitué de personnes représentantes désignées par l'Employeur et de personnes représentantes désignées par le Syndicat. Le nombre et la désignation de ces personnes représentantes pourront varier selon les sujets discutés. Ce nombre ne devrait pas excéder trois (3) pour chacune des parties, sauf lors de circonstances exceptionnelles.

##### 29.03 Fonctions du comité

Les fonctions de ce comité, à caractère strictement consultatif, sont:

- a) d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les personnes salariées et, d'autre part, l'administration d'un centre d'activités et de l'établissement;
- b) de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;
- c) de promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'administration;
- d) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général d'un centre d'activités, entre autres, la répartition du travail;
- e) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées;
- f) de discuter des griefs avant la demande d'arbitrage dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;
- g) d'étudier les moyens pour faciliter la mise en place et l'accessibilité des horaires atypiques.

Les parties locales peuvent convenir de tout autre mandat relié aux matières de juridiction locale.

##### 29.04 Règlements internes

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

## **29.05 Libération sans perte de salaire**

Advenant le cas où la réunion du comité se tiendrait, en partie ou en totalité, durant les heures normales de travail, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les personnes représentantes désignées par le Syndicat.

## **SECTION II SURCHARGE DE TRAVAIL**

**29.06** Le comité de relations professionnelles a également pour fonction d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche.

**29.07** Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours de la réception d'une plainte écrite.

**29.08** Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une personne salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

**29.09** Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'Employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu à la clause 29.07, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'Employeur.

**29.10** Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent. Faute d'entente, il est nommé par le ministre du Travail.

**29.11** L'audition est tenue devant un tribunal composé d'un arbitre unique ou devant un tribunal composé d'un arbitre et d'assesseurs si les parties en conviennent.

**29.12** Le tribunal détermine s'il y a surcharge de travail et ordonne à l'Employeur de la corriger, le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'Employeur.

**29.13** Le tribunal dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

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

**29.15** Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

**29.16** Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

## **SECTION III CHANGEMENT ORGANISATIONNEL**

**29.17** Une fois l'an, à une date qu'il détermine, l'Employeur informe par écrit, le comité de relations professionnelles des changements organisationnels prévisibles pouvant affecter le lien d'emploi ou susciter la mutation des personnes salariées au cours des douze (12) prochains mois. Le Syndicat peut faire à l'Employeur les représentations qu'il juge utiles à cet égard.

## ARTICLE 30

### RÉGIMES D'ASSURANCES

---

#### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

b) Les personnes salariées à temps partiel ou non détentrice de poste qui travaillent moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet: après trois (3) mois de service continu et l'Employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour une personne salariée 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 à temps partiel travaillant moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détentrice de poste est exclue des régimes d'assurances prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par le sous-alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

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

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

- 1) lorsqu'après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la personne salariée revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier suivant son départ;
- 2) lorsque la personne salariée change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté son Employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime d'assurance-salaire existe chez ce nouvel Employeur.

Dans ces cas, aux fins d'application de la clause 30.19, les dernières semaines d'emploi avant le départ servent de référence pour compléter la période de cinquante-deux (52) semaines de calendrier.



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

La personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25%) du temps complet ou moins au cours de la période du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de l'année précédente, cesse d'être couverte par les régimes d'assurances 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<sup>er</sup> janvier suivant.

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

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, la participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

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

i) conjointe ou conjoint: 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 ainsi que la nullité ou la dissolution de l'union civile. La personne mariée qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjoint. Elle peut également désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1.

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

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

### **30.03 Définition d'invalidité**

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale ou d'un don d'organe 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.

**30.04** 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 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 cent quatre (104) semaines;
- ii) de moins de quatre-vingt-dix (90) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à cent quatre (104) semaines.

**30.05** 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.

**30.06** 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.

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

Le régime de base d'assurance accident-maladie et les régimes complémentaires d'assurance établis conformément aux dispositions de la dernière convention collective et existant à la date de signature de la présente convention collective sont prolongés jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par de nouveaux régimes établis conformément aux dispositions de la clause 30.10 de la présente convention collective.

## **SECTION II COMITÉ DES ASSURANCES**

**30.08** Le comité syndical d'assurance est responsable de l'établissement du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, lesquels font partie intégrante du contrat d'assurance.

Le contrat doit prévoir que le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent que ce dernier fournit au comité syndical.

Le CPNSSS reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. 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 CPNSSS et l'APTS se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés reliées à l'administration du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels.

L'Employeur exécute les travaux requis pour la mise en place et l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels 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 de cessation 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 et de réclamation, 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.

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

**30.10** Un maximum de quatre (4) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des personnes participantes peut être institué dans le contrat d'assurance. Toutefois, le nombre de régimes chez un même Employeur est limité à trois (3) régimes, sauf si les personnes salariées d'un Employeur optent majoritairement pour la mise en vigueur de quatre (4) régimes et en ce cas les quatre (4) régimes s'appliquent sans possibilité de combinaison.

Teneur des régimes complémentaires

- 1) Advenant l'instauration de régime(s) complémentaire(s), ce(s) dernier(s) peut (peuvent) comporter des prestations d'assurance-maladie, d'assurance-salaire et d'assurance-vie.
- 2) En ce qui a trait à l'assurance-salaire complémentaire, cette dernière protection devra répondre à certaines normes spécifiques, à savoir:
  - a) le délai de carence ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois;
  - b) la prestation, nette d'impôt, payable à la personne prestataire ne pourra dépasser quatre-vingt pour cent (80%) de son salaire, net d'impôt, y compris les prestations qu'elle peut recevoir de toutes autres sources, notamment 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; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.

### **SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE**

**30.11** La personne salariée visée au sous-alinéa a) de la clause 30.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$.

La personne salariée visée au sous-alinéa b) de la clause 30.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 \$.

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

**30.12** Les personnes salariées qui, à la date de la signature de la convention collective de 1972, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'Employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées 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 fassent la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective;
- b) elles en défraient, sur une base mensuelle, les premiers 0,40 \$ par 1 000,00 \$ d'assurance du coût de cette assurance.

### **SECTION IV RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE**

**30.13** 1) Teneur du régime de base

Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, par une pharmacienne ou un pharmacien licencié(e) ou un médecin dûment autorisé.

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

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

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

**30.14** La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie, à chaque période de paie, quant à toute personne salariée 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 :

	<u>03-04-2011</u> <u>au</u> <u>31-03-2012</u>	<u>01-04-2012</u> <u>au</u> <u>31-03-2013</u>	<u>01-04-2013</u> <u>au</u> <u>31-03-2014</u>	<u>à compter</u> <u>du</u> <u>01-04-2014</u>
<b>Paie aux 14 jours</b>	<u>4,38\$</u>	<u>4,78\$</u>	<u>5,17\$</u>	<u>5,97\$</u>
<b>Paie aux 7 jours</b>	<u>2,19\$</u>	<u>2,39\$</u>	<u>2,59\$</u>	<u>2,99\$</u>

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

	<u>03-04-2011</u> <u>au</u> <u>31-03-2012</u>	<u>01-04-2012</u> <u>au</u> <u>31-03-2013</u>	<u>01-04-2013</u> <u>au</u> <u>31-03-2014</u>	<u>à compter</u> <u>du</u> <u>01-04-2014</u>
<b>Paie aux 14 jours</b>	<u>1,75\$</u>	<u>1,91\$</u>	<u>2,07\$</u>	<u>2,39\$</u>
<b>Paie aux 7 jours</b>	<u>0,87\$</u>	<u>0,95\$</u>	<u>1,03\$</u>	<u>1,19\$</u>

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

**30.15** Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent cinquième (105<sup>e</sup>) semaine de l'invalidité d'une personne salariée.

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

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

Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, 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.

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

## SECTION V ASSURANCE-SALAIRE

**30.19** Subordonnement aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

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

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

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

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable majoré des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 s'il y a lieu que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales; cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un (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 à temps partiel ou non détentrices de poste, le montant des prestations est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet. Les semaines pendant lesquelles une période d'absence maladie, de congé annuel, de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de retrait préventif ou d'absence sans solde prévue à la convention collective a été autorisée sont exclues du calcul.

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) Réadaptation

Durant toute la période d'invalidité et jusqu'à concurrence d'un délai de trente-six (36) mois à compter du début de celle-ci, une 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 (1) ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'Employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles.

L'Employeur peut sur recommandation de son médecin désigné prolonger une période de réadaptation. L'Employeur et la personne salariée peuvent aussi convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger une période de réadaptation.

d) Assignation temporaire

Durant toute la période d'invalidité et jusqu'à concurrence d'un délai de trente-six (36) mois à compter du début de celle-ci, sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.01 l'Employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné ou avec l'accord du médecin traitant, assigner temporairement une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire, prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité, à des fonctions correspondant à ses capacités résiduelles. Cette assignation ne doit pas comporter de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

L'Employeur peut sur recommandation de son médecin désigné prolonger une période d'assignation temporaire. L'Employeur et la personne salariée peuvent aussi convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger une période d'assignation temporaire.

e) Durant toute période de réadaptation ou d'assignation temporaire, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire. Elle 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 à temps partiel ou non détentrice de poste équivaut à la différence entre le nombre de jours équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre de jours travaillés.

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

À la fin d'une période de réadaptation ou d'assignation temporaire, la personne salariée peut reprendre son poste si elle n'est plus invalide. De même, la personne salariée ne détenant pas de poste poursuit son assignation. Si celle-ci est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective. Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

**30.20** La personne salariée continue de participer à son régime tel que prévu à l'article 41 (Régime de retraite) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) de la clause 30.19 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 30.19 ou à l'expiration du délai prévu au deuxième (2e) alinéa de la clause 30.34 selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions de son régime de retraite. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la personne 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.

**30.21** Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, de la Loi sur le Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et

des différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement:

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

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

i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 30.19, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net <sup>1</sup> et l'indemnité payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 30.19, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net <sup>1</sup> et l'indemnité 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 <sup>1</sup> jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité.

ii) Dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 30.19 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 30.03 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 sous réserve des

---

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



dispositions prévues à la clause 15.19 de la présente convention. 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.

Pour recevoir les prestations prévues à la clause 30.19 et à la présente clause, une personne salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

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

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

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

La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'Employeur.

La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

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

Dans le cas où l'Employeur soumet une personne salariée à une expertise médicale, celui-ci lui fournit, à sa demande, une copie du rapport médical en découlant.

**30.26** De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à la clause 30.24. 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 sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

**30.27** La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

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

### 30.29 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 ou une assignation temporaire, 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 ou une assignation temporaire. 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 ou à l'arbitre, selon le cas, et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

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

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

a) Les parties locales 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<sup>1</sup> à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'Employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, (...) le greffier du greffe du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux 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:

---

<sup>1</sup> Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont (...) Réjean Haineault et Daniel Choinière.

## PHYSIATRIE

### Secteur est<sup>1</sup>

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

### Secteur ouest<sup>2</sup>

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

## ORTHOPÉDIE

### Secteur est<sup>1</sup>

Beaupré, André, Québec  
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<sup>2</sup>

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

---

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

<sup>2</sup> 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.

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  
(...)

## **PSYCHIATRIE**

### **Secteur est<sup>1</sup>**

Brochu, Michel, Québec  
Fournier, Jean-Pierre, Québec  
Gauthier, Yvan, Québec  
Girard, Claude, Québec  
Jobidon, Denis, Québec  
Laplante, Bruno, Québec  
Leblanc, Gérard, Québec  
Rochette, Denis, Chicoutimi  
Simard, Normand, Chicoutimi

### **Secteur ouest<sup>2</sup>**

Côté, Louis, Montréal  
(...)  
Fortin, Hélène, Montréal  
Gascon, Louis, Montréal  
Grégoire, Michel F., Montréal  
Guérin, Marc, Montréal  
Legault, Louis, Montréal  
Massac, Charles-Henri, Montréal  
(...)  
Pineault, Jacinthe, St-Hyacinthe  
Poirier, Roger-Michel, Montréal  
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

---

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

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

b) Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

c) Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la 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.

d) 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.

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

f) 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 ou une assignation temporaire.

Le médecin-arbitre peut, en toutes circonstances, suggérer une modification au suivi médical ou émettre toute recommandation qu'il juge pertinente.

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

4- (...) Dans le cas où l'invalidité ne relève pas de la pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical prévue à l'alinéa 3 s'applique en y remplaçant le sous-alinéa a) par le suivant:

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<sup>1</sup> à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1<sup>er</sup>) 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.

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.

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. 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.

<sup>1</sup> Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont (...) Réjean Haineault et Daniel Choinière.

Les frais et honoraires du médecin-arbitre (...) ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

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.

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

- a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus à la clause 30.31;
- b) aux fins d'un congé préretraite.

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

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

Au départ de la personne salariée en congé préretraite, l'Employeur lui verse le nombre de jours de congés annuels accumulés à cette date ainsi que les congés de maladie accumulés en vertu de la clause 30.31.

À compter de la date du début du congé préretraite, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance-vie et maladie, au régime de retraite et aux salaires prévus à la convention collective ainsi que le droit de grief sur les avantages précités;

- 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 de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

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

- d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 30.19. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

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

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

**30.31** Toute personne salariée à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congés de maladie que la 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.

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue à la clause 23.01.

**30.32** La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle a droit selon la clause 30.31, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au trente (30) novembre de chaque année ou, au moment de son départ, le paiement des jours accumulés à cette date et ce, au taux du salaire régulier.

**30.33** Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ne sont pas interrompues.

**30.34** La personne salariée à temps partiel ou non détentric de poste, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 30.31 reçoit à chaque paie la rémunération prévue à la clause 38.03 c).

La personne salariée à temps partiel ou non détentric de poste visée aux sous-alinéas a) ou b) de la clause 30.01 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<sup>er</sup>) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel ou non détentric de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 30.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurances.

## **SECTION VI MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES**

**30.35** À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, la personne salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas d'une personne salariée non détentrice de poste, si elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

**30.36** La personne salariée visée conserve ce droit de retour durant une période de trois (3) ans à compter du début de sa lésion professionnelle.

Si, au terme de cette période, la personne salariée n'a pas réintégré son poste ou si, durant cette période, elle est devenue incapable de l'occuper de façon définitive, tel poste devient vacant.

**30.37** Durant la période prévue à la clause 30.36, à moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, l'Employeur peut assigner temporairement la personne salariée, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire et ce, prioritairement aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement. Cette assignation ne peut être faite si elle comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée visée compte tenu de sa lésion; si telle assignation est faite, elle doit l'être selon les modalités convenues entre le médecin traitant de la personne salariée et celui de l'Employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 30.36.

**30.38** Durant la période prévue à la clause 30.36, la personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches. L'Employeur transmet au Syndicat le nom de la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale.

**30.39** À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, une personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est réputée avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé, si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Sous réserve des dispositions de la clause 15.05 relatives au remplacement des personnes salariées, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

**30.40** La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément à la clause 30.39 est réputée avoir démissionné.



## ARTICLE 31

### BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

---

**31.01** L'Employeur consacre, du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation appartenant à la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux<sup>1</sup> un montant équivalent à (...) 1,25% de la masse salariale<sup>2</sup>.(...)

**31.02** 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.

---

<sup>1</sup> Conformément à l'annexe 4 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (L.R.Q., chapitre U-0.1).

<sup>2</sup> 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.

## ARTICLE 32

### REPAS

---

#### 32.01 Repas

Si des repas sont servis à l'intention des personnes 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 d'un 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:	<u>1,85 \$</u>
Dîner:	<u>4,20 \$</u>
Souper:	<u>4,20 \$</u>

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu à la clause 9.12 de la convention collective.

Il est entendu qu'il n'y a pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux (...) inférieurs à ceux ci-haut prévus.

**32.02** Si, dans un établissement, les taux sont plus élevés que ceux mentionnés à la clause précédente, ils demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention.

**32.03** L'Employeur met un local convenable à la disposition des personnes salariées qui prennent leur repas à l'établissement. Cependant, dans le cas d'un centre de réadaptation, cette disposition s'applique dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent.

**32.04** Sauf pour les établissements privés conventionnés, l'Employeur fournit un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.

## ARTICLE 33

### ALLOCATION POUR DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR

---

#### 33.01 Frais d'automobile

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:

- pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière.....0,430 \$/km
- pour tout kilométrage excédant 8 000 km au cours d'une année financière.....0,355 \$/km

Un montant de 0,10 \$/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route de gravier.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

La personne salariée requise par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 km payable à la fin de l'année. Cette compensation est établie au prorata des heures effectivement travaillées et ce, sur la base du nombre d'heures effectuées par une personne salariée à temps complet au cours d'une année.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues au paragraphe précédent.

#### Assurances-affaires

Une personne salariée requise d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile aux fins de travail pour l'Employeur est remboursée du montant de cette prime annuelle.

L'assurance-affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance-affaires.

**33.02** Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise sa propre automobile pour ses déplacements et qu'il détermine d'autres moyens de transport, il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés.

### **33.03 Repas**

Au cours de ses déplacements et conformément aux conditions établies localement, la personne salariée peut prendre son repas à l'extérieur et a droit à l'indemnité suivante:

Déjeuner:	10,40 \$
Dîner:	14,30 \$
Souper:	21,55 \$

### **33.04 Coucher**

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 5,85 \$.

Si la personne salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 22,25 \$ lors d'un coucher chez un parent ou un ami.

**33.05** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 33.01, 33.03 et 33.04, pour les 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 clauses 33.01, 33.03 et 33.04.

## **ARTICLE 34**

### **MESURES PRÉVENTIVES**

---

#### **34.01 Examen médical**

La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'Employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

#### **34.02 Soins d'urgence**

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

#### **34.03 Personne salariée porteuse saine de germes**

La personne salariée porteuse saine de germes, libérée de son travail sur recommandation du service de santé ou du médecin désigné par l'Employeur, pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel remplacement est impossible, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse congés-maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, mais sans préjudice pour la personne salariée.

#### **34.04 Santé et sécurité au travail**

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.

**34.05** Un comité conjoint local de santé et de sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement et de formuler des avis et des recommandations sur les éléments énoncés au présent article.

Les modalités de représentation des parties, de fonctionnement ainsi que les mandats du comité sont établis par arrangement au niveau local.

**34.06** La personne salariée peut bénéficier d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (incluant le bureau d'évaluation médicale) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son Employeur.

**34.07** Les personnes salariées qui participent aux réunions de l'Association sectorielle en santé et sécurité du travail (comités, assemblée générale, conseil d'administration) sont libérées de leur travail sans perte de salaire régulier.

**34.08** 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 ou sa supérieure immédiat(e). À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent les mesures qui s'imposent.

## **Dispositions particulières pour les technologues en radiologie**

**34.09** Toute personne 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.

Le résultat de cette analyse doit être transmis au directeur ou (...) directrice du service de santé du personnel et au chef radiologiste. Toute anomalie sanguine, imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, devra faire l'objet d'une investigation sans délai par un hématalogiste ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

**34.10** 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 centre d'activités 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 des dosimètres.

**34.11** Dans le but d'assurer la sécurité des personnes 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.

**34.12** 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 équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

**34.13** L'Employeur remettra à la personne salariée qui en fera la demande une copie du rapport fédéral sur sa dosimétrie personnelle.

**34.14** Toute personne exposée aux risques de contamination par le sang en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, un test sanguin pour l'hépatite "B".

## ARTICLE 35

### EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

---

#### 35.01 Définition de l'expérience pertinente

La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue, établie conformément aux paragraphes suivants:

- 1) pour l'expérience acquise dans le secteur de la santé et des services sociaux, une (1) année d'expérience pertinente implique que la personne salariée a accompli une (1) année de travail auprès d'un (1) ou plusieurs établissement(s) du secteur de la santé et des services sociaux du Québec ou au Canada et ce, dans un secteur d'activités identique ou comparable à celui où elle a été embauchée;
- 2) pour l'expérience acquise à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux à compter du 29 juin 2000, une (1) année d'expérience pertinente implique que la personne salariée a accompli une (1) année de travail dans le même emploi ou dans un emploi comparable;
- 3) aux fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propre à la personne salariée concernée;
- 4) tout litige quant à la valeur de l'expérience acquise hors du Québec ou du Canada, ou quant à son caractère comparable, est soumis à la procédure prévue à l'article 11.

#### 35.02 Calcul de l'expérience pour la personne salariée absente du travail depuis cinq (5) ans et plus

Toute personne salariée qui a cessé d'occuper un travail requérant les qualifications et la formation professionnelle de la personne salariée, depuis plus de cinq (5) ans et qui a terminé sa période de probation, est classée selon le nombre d'années d'expérience pertinente acquise, mais en aucun cas, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

**35.03** Tout litige relatif à l'application de la clause 35.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 11.

**35.04** Une (1) année d'expérience pertinente, telle que définie à la clause 35.01, donne droit à un (1) échelon dans l'échelle de salaire de base.

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

#### 35.06 Expérience des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

L'expérience des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une (1) journée complète de travail équivaut à 1/225<sup>e</sup> d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 20 jours de congé annuel, à 1/224<sup>e</sup> d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 21 jours de congé annuel, à 1/223<sup>e</sup> d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 22 jours de congé annuel, à 1/222<sup>e</sup>

d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 23 jours de congé annuel, à 1/221<sup>e</sup> d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 24 jours de congé annuel et à 1/220<sup>e</sup> d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 25 jours de congé annuel.

Aux fins d'application de la présente clause, un jour de congé annuel ou un congé férié ne constitue pas un jour de travail, le tout sous réserve des dispositions prévues à la clause 35.05.

### **35.07 Preuve de l'expérience acquise**

La personne salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou non détentrice de poste. Elle doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'Employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauchage à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

### **35.08 Disposition exceptionnelle**

S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des Employeur(s), aux dates de travail et au genre de travail.

### **35.09 Attestation d'expérience**

Sans préjudice aux droits des autres Employeurs, en vertu du présent article, l'Employeur remet à chaque personne salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

### **35.10 Disposition particulière**

Nonobstant les clauses précédentes, les 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 36

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

---

#### Dispositions générales

**36.01** 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.

**36.02** 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.

**36.03** 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 modification qu'il reçoit.

**36.04** 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.

**36.05** (...) 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**

**36.06** 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 de la clause 36.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

(...)

**36.07** (...) 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.

**36.08** (...) 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.

**36.09** Au terme du délai (...) prévu à la clause 36.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

### **Comité national des emplois**

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

**36.11** 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 suivants : 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.

**36.12** 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.

**36.13** 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.

**36.14** 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.

**36.15** 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.

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

**36.17** 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 à la clause 36.14, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

### **Procédure d'arbitrage**

**36.18** 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.

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

**36.20** 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.

**36.21** 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.

**36.22** 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.

**36.23** 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 de la clause 36.20.

**36.24** 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**

**36.25** 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 en application de la clause 36.06.

**36.26** 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**

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

## ARTICLE 37

### PRIMES

---

#### 37.01 Primes de soir et de nuit

(...)

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

##### 1. Prime de soir

La prime de soir est de 4 % du salaire journalier de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

##### 2. Prime de nuit

La prime de nuit est de:

11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

(...)

B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures, elle reçoit en plus de son salaire, une prime horaire calculée selon les modalités suivantes:

##### 1. Prime de soir

La prime est de 4 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour les heures travaillées entre 19:00 heures et 24:00 heures.

##### 2. Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 0:01 heure et 7:00 heures, la prime est de:

11 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

12 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

14 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

(...)

### **37.02 Prime de soir et prime de nuit majorées**

#### **A) 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 paragraphes A) ou B) de la clause 37.01:

<b><u>Taux</u></b> <b><u>2011-04-03</u></b> <b><u>au</u></b> <b><u>2012-03-31</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>2012-04-01</u></b> <b><u>au</u></b> <b><u>2013-03-31</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>2013-04-01</u></b> <b><u>au</u></b> <b><u>2014-03-31</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>à compter</u></b> <b><u>du</u></b> <b><u>2014-04-01</u></b>
<u>6%</u>	<u>7%</u>	<u>7%</u>	<u>8%</u>

#### **B) Prime de nuit majorée**

Sauf pour la personne salariée visée au paragraphe C) de la clause 37.02, 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 paragraphes A) ou B) de la clause 37.01:

<b><u>Ancienneté</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>2011-04-03</u></b> <b><u>au</u></b> <b><u>2012-03-31</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>2012-04-01</u></b> <b><u>au</u></b> <b><u>2013-03-31</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>à compter</u></b> <b><u>du</u></b> <b><u>2013-04-01</u></b>
<u>0-5 ans</u>	<u>13%</u>	<u>14%</u>	<u>14%</u>
<u>5-10 ans</u>	<u>14%</u>	<u>14%</u>	<u>15%</u>
<u>10 ans et plus</u>	<u>15%</u>	<u>16%</u>	<u>16%</u>

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 de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jour de congés payés s'établit comme suit:

12 % équivaut à 24 jours;

13 % équivaut à 26 jours;

14 % équivaut à 28 jours ;

15 % équivaut à 30 jours;

16 % équivaut à 32 jours.

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

Les modalités et conditions prévues à la clause 37.01 s'appliquent aux présentes primes majorées.

#### C) Conditions particulières aux personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit

La personne salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui, à la date de signature de la présente convention, 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.

La personne salariée qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue à la présente clause sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

De plus, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire <sup>1</sup> ou, le cas échéant, le salaire <sup>1</sup> 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 du paragraphe A) de la présente clause.

(...)

Le paragraphe précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes:

- a) congés fériés;
- b) congé annuel;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6<sup>e</sup>) journée ouvrable;

---

<sup>1</sup> Salaire: Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- f) journée additionnelle de congé payé prévue au paragraphe C) de la clause 37.02.

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 nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours en excédant de 24} \times \left[ \frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^1} \right]$$

Pour la première (1<sup>ère</sup>) 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 travaillés entre le 1<sup>er</sup> décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas. (...)

La personne salariée visée au présent paragraphe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée.

La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu du présent paragraphe conserve son statut de (...) personne salariée à temps complet.

### **37.03 Prime de quart de rotation jour/soir, 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 50% du cycle de rotation.

#### **1. Prime de quart de rotation jour/soir**

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

<sup>1</sup> (...) Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de 20 jours de congés annuels, le nombre 204 est réduit du nombre de jours excédant 20.

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

La prime de quart de rotation jour/soir/nuit est égale à 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 clauses 37.01 ou 37.02.

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 au paragraphe 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 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 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 à la présente clause, 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.

#### **37.04 Prime de fin de semaine**

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à quatre pour cent (4 %) de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

Cette prime est versée, pour chaque heure travaillée, 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.

(...)

**37.05** 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.



### **37.06 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 (1) fois par jour excepté pour les périodes de repos prévues à la clause 24.09, reçoit la prime d'heures brisées.

Cette prime journalière est de:

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

### **37.07 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 à la clause 37.11, la personne salariée visée par l'article 22 de la présente convention reçoit une prime hebdomadaire établie comme suit :

<u>Taux</u> <u>2010-04-01</u> <u>au</u> <u>2011-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2011-04-01</u> <u>au</u> <u>2012-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2012-04-01</u> <u>au</u> <u>2013-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2013-04-01</u> <u>au</u> <u>2014-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>à compter</u> <u>du</u> <u>2014-04-01</u> <u>(\$)</u>
<u>17,41</u>	<u>17,54</u>	<u>17,72</u>	<u>18,03</u>	<u>18,39</u>

Pour bénéficier de cette prime, la personne salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires.

**37.08** Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir les primes énumérées aux clauses 37.04, 37.06 et 37.07 en temps chômé.

### **37.09 Prime de coordination professionnelle**

La personne salariée professionnelle 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.

### **37.10 Supplément pour responsabilité professionnelle, supervision**

Le travailleur social ou la travailleuse sociale ayant au moins trois (3) ans d'expérience qui, sous la direction du chef de service, tout en travaillant lui-même auprès de la clientèle, voit à l'entraînement, au développement professionnel et à la coordination des activités d'un groupe de trois (3) travailleurs sociaux ou travailleuses sociales et/ou étudiants ou étudiantes ou aides-sociaux ou aides-sociales et/ou de techniciens en assistance sociale ou techniciennes en assistance sociale et qui recevait, avant le 20 juin 1990, un supplément annuel pour la responsabilité décrite ci-haut, continue, pour autant que ses

responsabilités demeurent les mêmes, de recevoir un tel supplément annuel de 914,00 \$ pour la durée de la présente convention collective.

### **37.11 Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée**

La personne salariée visée reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les soins critiques en autant qu'elle y ait travaillé une période continue d'au moins trois (3) heures et qu'elle détienne l'un des titres d'emploi suivants : ergothérapeute, physiothérapeute, travailleur social professionnel, psychologue, diététiste-nutritionniste et agent de relations humaines.

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne et les centres d'activités suivants:

- urgence et urgence psychiatrique des établissements identifiés à l'annexe 8;
- 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 :

<b><u>Taux</u></b> <b><u>2011-04-03</u></b> <b><u>au</u></b> <b><u>2012-03-31</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>2012-04-01</u></b> <b><u>au</u></b> <b><u>2013-03-31</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>2013-04-01</u></b> <b><u>au</u></b> <b><u>2014-03-31</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>à compter</u></b> <b><u>du</u></b> <b><u>2014-04-01</u></b>
<u>10%</u>	<u>11%</u>	<u>11%</u>	<u>12%</u>

La prime s'applique sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité.

#### **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 centres d'activités 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) de la présente clause:

<b><u>Taux</u></b> <b><u>2011-04-03</u></b> <b><u>au</u></b> <b><u>2012-03-31</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>2012-04-01</u></b> <b><u>au</u></b> <b><u>2013-03-31</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>2013-04-01</u></b> <b><u>au</u></b> <b><u>2014-03-31</u></b>	<b><u>Taux</u></b> <b><u>à compter</u></b> <b><u>du</u></b> <b><u>2014-04-01</u></b>
<u>12%</u>	<u>13%</u>	<u>13%</u>	<u>14%</u>

La prime s'applique sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité.

Les exigences de disponibilité mentionnées à la présente clause n'empêchent pas la personne salariée d'offrir une disponibilité dans d'autres services.

## ARTICLE 38

### DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL ET NON DÉTENTRICES DE POSTE

---

**38.01** La présente convention s'applique aux personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste.

**38.02** Toutefois, le salaire de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

**38.03** La rémunération des congés fériés, du congé annuel et des congés de maladie de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste se calcule et se paie de la façon suivante:

a) Congé annuel:

Un des pourcentages suivants:

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

Le pourcentage est applicable:

- sur le salaire;
- 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 l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel sont établies pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle, les prestations d'assurance-salaire.

b) Congés fériés:

5,7 % versé sur chaque paie et 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;

1,27 % versé sur chaque paie et applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

Toutefois, pour la personne salariée admissible au paiement du 24 juin en vertu de la Loi sur la fête nationale, l'Employeur soustrait de l'indemnité payable en vertu de cette loi un treizième (1/13) des sommes prévues au présent paragraphe, versées au cours des douze (12) mois précédant le 24 juin inclusivement. Si la date d'embauchage de la personne salariée survient à l'intérieur de cette période de douze (12) mois, le montant soustrait de l'indemnité est égal aux sommes versées divisées par le nombre de congés fériés survenus entre la date d'embauchage et le 24 juin inclusivement.

#### c) Congés de maladie

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 30.31 reçoit à chaque paie 4,21 % :

- de son salaire;
- du 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;
- du 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 à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de congé annuel.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détentrice de poste reçoit à chaque paie 6,21% de la rémunération prévue au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 30.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurances reçoit à chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du présent paragraphe.

**38.04** La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste travaillant dans un établissement psychiatrique, ou dans un centre d'activités ou aile psychiatrique d'un établissement et satisfaisant aux conditions prévues à l'article 22, reçoit les bénéfices marginaux prévus à la clause 38.03.

De plus, elle reçoit, à titre de congés mobiles en psychiatrie, une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % 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 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 à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

**38.05** Conformément aux dispositions de la clause 9.05, les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine payées à la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste ne sont pas considérées aux fins de calcul de ses bénéfices marginaux.

**38.06** La personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste a droit à des congés-maladie accumulés selon la clause 30.31 jusqu'à la date du changement, et ceux non utilisés lui seront payés selon la clause 30.32; ses congés-maladie accumulés selon la clause 30.30 lui seront monnayés à son départ selon cette clause 30.30.

## ARTICLE 39

### AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

---

**39.01** 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 toutes dispositions de la convention collective, nulle dérogation à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

(...)

**39.02** 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 40

### CONTRAT À FORFAIT

---

**40.01** 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 et de leur contenu;
- 3- l'Employeur 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;
- 5- l'Employeur transmet au Syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

**40.02** 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.

#### **40.03 Vente de services à des tiers**

Dans les trente (30) jours de la conclusion d'un contrat entre un établissement et un organisme privé ou un autre établissement du réseau prévoyant la fourniture par l'établissement de services de laboratoire, l'établissement en informe le Syndicat. Sur demande, l'Employeur remet au Syndicat une copie du contrat intervenu.

**40.04** Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux établissements privés conventionnés.



## ARTICLE 41

### RÉGIME DE RETRAITE

---

**41.01** 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**

**41.02** Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

**41.03** L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Une personne salariée ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

**41.04** 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 des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la 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 à la clause 30.30, 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 la clause 41.04 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.

**41.05** Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux clauses précédentes, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

## ARTICLE 42

### MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

---

**42.01** Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial permanent de négociation.

**42.02** Ce comité se compose de trois (3) personnes représentantes du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux dont une (1) personne représentante du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) personnes représentantes du Syndicat, d'autre part.

**42.03** L'une ou l'autre des parties communique par écrit à l'autre un exposé sommaire du ou des problème(s) qu'elle désire soumettre à ce comité aux fins de négociation ainsi que le nom de ses personnes représentantes.

Dans les vingt (20) jours de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer.

**42.04** Les personnes salariées représentantes du Syndicat sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.

**42.05** Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solution(s) au(x) problème(s) soulevé(s).

**42.06** Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau de la Commission des relations du travail.

**42.07** S'il n'y a pas d'entente entre les parties, celles-ci peuvent convenir de toute mécanique leur permettant éventuellement de régler ce ou ces problème(s). Lorsque cette mésentente survient sur une modification à apporter à la convention collective et qu'il y a aussi mésentente sur la mécanique, les parties réfèrent le sujet au renouvellement de la prochaine convention collective.

## ARTICLE 43

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

#### Définition

**43.01** Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs poste(s), de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

#### Avis

**43.02** L'Employeur avise le Syndicat et la personne salariée au moins trente (30) jours à l'avance de tous les changements nécessitant la mise à jour de la personne salariée. 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.

Suite à la réception par le Syndicat d'un avis prévu à la présente clause, celui-ci peut faire à l'Employeur toutes les représentations qu'il juge utiles à cet égard.

**43.03** L'avis transmis au Syndicat comprend les informations suivantes:

- a) la nature du changement technologique;
- b) le calendrier d'implantation prévu;
- c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;
- d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;
- e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

#### Rencontre

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

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation de personnes salariées, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation.

#### Recyclage

**43.05** La personne salariée visée par la clause 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

## ARTICLE 44

### DISPARITÉS RÉGIONALES

---

#### SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins du présent article, on entend par:

##### **A- Personne à charge:**

La personne conjointe et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et toute autre personne à charge au sens de la Loi (...) de l'impôt sur le revenu, à condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la personne conjointe de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes :

- 1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- 2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue au présent article;
- 3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini au paragraphe précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent alinéa et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt

public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

#### **Point de départ:**

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'Employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente clause de changer d'Employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

#### **B- Secteurs:**

##### **Secteur V**

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqtac, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taq Pangajuk.

##### **Secteur IV**

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Némiscau (Nemaska), Inukjuak, Puvirnituc, Umiujaq.

##### **Secteur III**

- Le territoire situé au nord du 51<sup>e</sup> degré de latitude incluant Mistissini, Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

##### **Secteur II**

- La municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre St-Pierre inclusivement;
- les Îles-de-la-Madeleine.

##### **Secteur I**

Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

#### **SECTION II NIVEAU DES PRIMES**

A- La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

Secteurs	<u>Taux</u> <u>2010-04-01</u> <u>au</u> <u>2011-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2011-04-01</u> <u>au</u> <u>2012-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2012-04-01</u> <u>au</u> <u>2013-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2013-04-01</u> <u>au</u> <u>2014-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>à compter</u> <u>du</u> <u>2014-04-01</u> <u>(\$)</u>
<b>Avec dépendant(s)</b>					
<b>Secteur V</b>	<u>18 081</u>	<u>18 217</u>	<u>18 399</u>	<u>18 721</u>	<u>19 095</u>
<b>Secteur IV</b>	<u>15 326</u>	<u>15 441</u>	<u>15 595</u>	<u>15 868</u>	<u>16 185</u>
<b>Secteur III</b>	<u>11 786</u>	<u>11 874</u>	<u>11 993</u>	<u>12 203</u>	<u>12 447</u>
<b>Secteur II</b>	<u>9 367</u>	<u>9 437</u>	<u>9 531</u>	<u>9 698</u>	<u>9 892</u>
<b>Secteur I</b>	<u>7 574</u>	<u>7 631</u>	<u>7 707</u>	<u>7 842</u>	<u>7 999</u>
<b>Sans dépendant</b>					
<b>Secteur V</b>	<u>10 256</u>	<u>10 333</u>	<u>10 436</u>	<u>10 619</u>	<u>10 831</u>
<b>Secteur IV</b>	<u>8 695</u>	<u>8 760</u>	<u>8 848</u>	<u>9 003</u>	<u>9 183</u>
<b>Secteur III</b>	<u>7 368</u>	<u>7 423</u>	<u>7 497</u>	<u>7 628</u>	<u>7 781</u>
<b>Secteur II</b>	<u>6 243</u>	<u>6 290</u>	<u>6 353</u>	<u>6 464</u>	<u>6 593</u>
<b>Secteur I</b>	<u>5 295</u>	<u>5 335</u>	<u>5 388</u>	<u>5 482</u>	<u>5 592</u>

B- La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

C- Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'Employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

D- Sous réserve du paragraphe C de la présente section, l'Employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions portant sur les congés à traitement différé peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

E- Dans le cas où les deux (2) personnes conjointes, au sens de l'article 1, travaillent pour le même Employeur ou que l'une et l'autre travaillent pour deux (2) Employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne(s) à charge s'il y a une ou des personne(s) à charge autre(s) que la personne conjointe. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la personne conjointe, chacune a droit à la prime sans personne à charge et ce, nonobstant la définition du terme "personne à charge" à la Section I du présent article.

F- La personne salariée en congé de maternité, (...) de paternité ou d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente clause.



### SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

A- L'Employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

- 1) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;
- 2) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de:
  - deux-cent-vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
  - cent-trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- 3) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'Employeur;
- 4) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- 5) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et ses effets personnels, s'il y a lieu.

B- La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre Employeur avant le soixante et unième (61<sup>e</sup>) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le Syndicat et l'Employeur n'en conviennent autrement.

C- Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas 2), 3) et 4) du paragraphe A de la présente section, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible durant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

D- Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que sa personne conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son Employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

- 1) lors de la première affectation de la personne salariée;
- 2) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'Employeur ou de la personne salariée;
- 3) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- 4) lorsqu'une personne salariée obtient un congé pour études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe A de la Section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

E- Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'Employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'Employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) personnes conjointes, au sens de l'article 1, travaillent pour le même Employeur, une (1) seule des deux (2) personnes conjointes peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre Employeur ou d'une autre source, l'Employeur n'est tenu à aucun remboursement.

F- Le poids de deux-cent-vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa 2) du paragraphe A de la présente section est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'Employeur, et ce, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) kilogrammes. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

#### **SECTION IV SORTIES**

A- L'Employeur assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes à charge:

- 1) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant; pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour les personnes salariées sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personne(s) à charge;
- 2) pour les localités de Havre St-Pierre, Parent, Clova, Sanmaur ainsi que pour celles des Îles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une personne conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au présent article même si elle perd son statut de personne conjointe au sens de l'article 1.

Le fait que la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'Employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personne(s) à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes à charge d'un nombre de sorties payées par l'Employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix du passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

B- Dans les cas prévus (...) aux alinéas 1) et 2) du paragraphe A de la présente section, une sortie peut être utilisée par la personne conjointe non résidente pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe B de la section I.

C- La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe A de la présente section peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur y inclus l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

D- Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues au paragraphe A de la présente section pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'Employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmier ou l'infirmière ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'Employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

E- L'Employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre du paragraphe C de la présente section afin de lui permettre de l'accompagner.

Sous réserve d'une entente avec l'Employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe A de la présente section peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent article, un proche parent est défini comme suit: personne conjointe, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

## **SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**

L'Employeur rembourse à une personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes à charge, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective.

## **SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE**

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une des personnes à charge, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'Employeur rembourse à la ou aux

personne(s) à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne salariée.

## **SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE**

La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujuaq, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Mistissini, Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- sept-cent-vingt-sept (727) kg par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois-cent-soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) soit que l'Employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

La personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit annuellement au 1er mars de chaque année, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

## **SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE**

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

## **SECTION IX LOGEMENT**

A- Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'Employeur à la personne salariée, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

B- Les loyers chargés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du Syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

## **SECTION X PRIME DE RÉTENTION**

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel.

## **SECTION XI DISPOSITION PARTICULIÈRE**

La disposition suivante s'applique au point de service de Schefferville du Centre de santé et de services sociaux de l'Hématite.

### **CONGÉS SOCIAUX**

Le deuxième (2<sup>e</sup>) paragraphe de la clause 24.01 de la convention collective est modifié de la façon suivante:

Lors de décès mentionnés à la présente clause, la personne salariée a droit aux fins de transport au temps normalement requis pour effectuer le trajet et ce, si le lieu des funérailles se situe à l'extérieur du secteur visé.

## **SECTION XII DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES**

L'Employeur accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

## ARTICLE 45

### **DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

45.01 Sous réserve de la clause 45.03, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 3 avril 2011 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2015.

45.02 Sous réserve de la clause 45.03, 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.

45.03 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010 :

1- temps supplémentaire;

2- prime de 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 disposition particulière au technologue en radiologie (article 3 de l'annexe 1), la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 et les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle;

4- supplément de salaire pour le remplacement temporaire du chef de service, du chef de secteur ou du chef technologiste prévu à l'article 1 de l'annexe 1;

5- prime de soir et de nuit prévues à la clause 37.01;

6- prime de coordination professionnelle;

7- prime d'heures brisées;

8- prime de psychiatrie;

9- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention;

10- prime de fin de semaine;

11- prime d'encouragement à l'étude pour le technicien ou la technicienne en assistance sociale prévue à la clause 5.03 de l'annexe 1;

12- prime d'encouragement à l'étude pour l'éducateur ou l'éducatrice prévue à la clause 6.02 de l'annexe 1;

13- prime de disponibilité prévue à la clause 20.01.

## **Personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste**

Pour les personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la clause 45.03 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.

**45.04** 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.

**45.05** Les dispositions de la lettre d'entente no 23 relative à l'attraction et la rétention des techniciens en génie bio-médical et des techniciens en hygiène du travail prennent effet à compter du 13 mars 2011.

**45.06** Sous réserve des dispositions de la clause 45.07, les montants de la rétroactivité découlant de l'application de la clause 45.03 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.

**45.07** La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> 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 de la clause 45.08. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

**45.08** 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<sup>er</sup> avril 2010 ainsi que leur dernière adresse connue.

**45.09** La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2012 et le paiement, le cas échéant, de la rétroactivité prévue au troisième (3<sup>e</sup>) alinéa du paragraphe C) de la clause 9.12 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<sup>e</sup>) alinéa du paragraphe C) de la clause 9.12, l'Employeur fournit au syndicat la liste de tous les salariés ayant quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012.

La présente clause s'applique aux troisièmes (3<sup>es</sup>) alinéas des paragraphes D) et E) de la clause 9.12 en y faisant les adaptations nécessaires.

**45.10** Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

**45.11** Malgré les dispositions de la clause 12.16 de la convention collective, les réclamations en vertu de la clause 45.03 peuvent être accordées rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2010.

**45.12** 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 (...) ont signé, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de mars 2011.

L'ALLIANCE DU PERSONNEL  
PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE  
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX  
(APTS)

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

\_\_\_\_\_  
Dominique Verreault

\_\_\_\_\_  
Édith Lapointe

\_\_\_\_\_  
Carolle Dubé

\_\_\_\_\_  
Jean-Pierre Hotte

\_\_\_\_\_  
Noëlaïne Allard

\_\_\_\_\_  
Marie-Hélène Jolicoeur

\_\_\_\_\_  
Normand Ducasse

\_\_\_\_\_  
Denis Bradet

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES  
SERVICES SOCIAUX

\_\_\_\_\_  
Yves Bolduc



**PARTIE II**

**ANNEXES**

---

## ANNEXE 1

### PARTICULIÈRE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES

---

#### CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe particulière à certaines personnes salariées techniciennes qui exercent leurs fonctions et qui sont personnes salariées au sens de la clause 1.01 de la convention collective.

#### ARTICLE 1 DISPOSITION PARTICULIÈRE AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE EN DIÉTÉTIQUE ET AU TECHNOLOGISTE MÉDICAL OU MÉDICALE OU AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE DE LABORATOIRE MÉDICAL DIPLÔMÉ OU DIPLÔMÉE

Lorsqu'une personne salariée remplace temporairement le chef de service, le chef de secteur ou le chef-technologiste pour une période d'au moins sept (7) heures continues de travail, elle a droit à un supplément de:

<u>Taux</u> <u>2010-04-01</u> <u>au</u> <u>2011-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2011-04-01</u> <u>au</u> <u>2012-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2012-04-01</u> <u>au</u> <u>2013-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2013-04-01</u> <u>au</u> <u>2014-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>à compter</u> <u>du</u> <u>2014-04-01</u> <u>(\$)</u>
<u>10,22</u>	<u>10,30</u>	<u>10,40</u>	<u>10,58</u>	<u>10,79</u>

#### ARTICLE 2 DISPOSITION RELATIVE À LA PROMOTION DU TECHNOLOGUE EN RADIOLOGIE ET DU TECHNOLOGISTE MÉDICAL OU MÉDICALE OU DU TECHNICIEN OU DE LA TECHNICIENNE DE LABORATOIRE MÉDICAL DIPLÔMÉ OU DIPLÔMÉE

La personne salariée promue reçoit dans son nouveau titre d'emploi le salaire prévu à l'échelon de ce titre d'emploi correspondant à celui qu'elle avait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

#### ARTICLE 3 DISPOSITION PARTICULIÈRE AU TECHNOLOGUE EN RADIOLOGIE

Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail ou elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée 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 doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

#### ARTICLE 4 DISPOSITION PARTICULIÈRE AU OU À LA THÉRAPEUTE EN RÉADAPTATION PHYSIQUE

Le ou la thérapeute en réadaptation physique qui devient physiothérapeute est classé(e) dans l'échelle des physiothérapeutes à l'échelon salarial immédiatement supérieur au salaire qu'il ou elle détenait dans son titre d'emploi.

## **ARTICLE 5 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE EN ASSISTANCE SOCIALE ET À L'AIDE SOCIAL OU L'AIDE SOCIALE**

### **5.01 AVANCEMENT D'ÉCHELON**

- a) La durée de séjour à un échelon est normalement d'une (1) année d'expérience;
- b) L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant;
- c) L'avancement accéléré d'échelon est accordé à la date à laquelle la personne salariée a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues à la clause 5.02. Cet avancement accéléré d'échelon(s) ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la personne salariée.

### **5.02 FORMATION POSTSCOLAIRE**

- 1) Le technicien ou la technicienne en assistance sociale à l'emploi de l'établissement qui obtient en dehors des heures régulières de travail trente (30) crédits d'un cours universitaire connexe au service social et pertinent aux tâches exercées par la personne salariée obtient deux (2) échelons supplémentaires dans l'échelle de base de la personne salariée ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.
- 2) Le technicien ou la technicienne en assistance sociale à l'emploi de l'établissement qui complète et réussit pendant les heures régulières de travail, trente (30) crédits d'un cours universitaire connexe au service social et pertinent aux tâches exercées par la personne salariée, obtient un (1) échelon supplémentaire dans l'échelle de base de la personne salariée ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.
- 3) Aux fins d'application des dispositions 1 et 2, le technicien ou la technicienne en assistance sociale qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité a droit 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.
- 4) Les dispositions prévues aux paragraphes 1, 2 et 3, s'appliquent également à l'aide social ou l'aide sociale à l'exception des dispositions concernant la rémunération additionnelle.

**5.03** Le technicien ou la technicienne en assistance sociale à temps complet qui, au 30 juin 1995, était couvert par une convention collective prévoyant qu'une prime d'encouragement à l'étude lui était versée à chaque fois qu'il ou elle complétait et réussissait quinze (15) crédits d'un cours en assistance sociale continue, pour la durée de la présente convention, de bénéficier des dispositions prévues à la clause 6.02.

## **ARTICLE 6 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'ÉDUCATEUR OU L'ÉDUCATRICE**

**6.01** Aux fins d'application de la formation postsecondaire de l'éducateur ou l'éducatrice, une formation reliée aux fonctions de la personne salariée est réputée requise.

### **6.02 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE**

L'éducateur ou l'éducatrice à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit une prime d'encouragement à l'étude après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en éducation spécialisée (cours du CEGEP).

Cette prime ne peut être réclamée par l'éducateur ou l'éducatrice qui a obtenu une bourse d'études de l'Employeur ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

La prime d'encouragement à l'étude est de:

<u>Taux</u> <u>2010-04-01</u> <u>au</u> <u>2011-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2011-04-01</u> <u>au</u> <u>2012-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2012-04-01</u> <u>au</u> <u>2013-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2013-04-01</u> <u>au</u> <u>2014-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>à compter</u> <u>du</u> <u>2014-04-01</u> <u>(\$)</u>
<u>475.00</u>	<u>479.00</u>	<u>484.00</u>	<u>492.00</u>	<u>502.00</u>

La personne salariée obtient, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) crédits, un (1) échelon supplémentaire dans son échelle.

Si à la suite de l'obtention d'une partie ou de la totalité des quinze (15) crédits, la personne salariée bénéficie d'un (1) échelon supplémentaire, elle ne peut recevoir la prime d'encouragement aux études prévue au premier paragraphe.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits obtenus.

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

## **6.03 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION**

### **1- Disponibilité**

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie et/ou de réadaptation, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de la cédule établie, à l'exclusion du remplacement d'un éducateur ou d'une éducatrice absent:

- a) pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires;
- b) pour assister un suppléant ou un nouvel éducateur ou une nouvelle éducatrice de son équipe;
- c) lorsqu'un ou quelques bénéficiaires causent des difficultés majeures.

### **2- 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 à l'alinéa 1 de la présente clause. 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.

## ANNEXE 2

### PARTICULIÈRE AU CANDIDAT OU À LA CANDIDATE ADMISSIBLE PAR ÉQUIVALENCE (PHYSIOTHÉRAPIE)

---

#### 1.01 Modalités du stage

Le stage s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une (1) ou plusieurs personne(s) désignée(s) par la direction du département. Cependant, le candidat ou la candidate en stage ne peut assumer de façon autonome la responsabilité du traitement devant être prodigué à une personne bénéficiaire.

**1.02** Le candidat ou la candidate en stage et/ou en recyclage ne bénéficie pas des dispositions de la présente convention, sauf en ce qui a trait aux items suivants: salaire, nombre d'heures de travail prévu pour le titre d'emploi, temps supplémentaire et les bénéfices payables sous forme de pourcentage applicables aux personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste pour le congé annuel, les congés fériés et les congés-maladie.

**1.03** Lorsqu'il ou elle obtient un poste de physiothérapeute, il ou elle reçoit le salaire prévu à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire à l'échelon qu'il ou elle détenait en qualité de candidat ou candidate admissible par équivalence et ce, à compter de la date de nomination.

## **ANNEXE 3**

### **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., c. S-2.1)**

---

#### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente convention 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 précédent 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 salaire 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 précédent.

## ANNEXE 4

### 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

La semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante pour les personnes salariées à temps complet:

- a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.
- b) 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.
- c) La semaine régulière de travail de 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 heures (8) ou 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 ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

Pour les personnes salariées à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

#### 2. Conversion des congés en primes pour les personnes salariées à temps complet

- Le maximum de congés de maladie (...) cumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 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, du supplément et de la prime de psychiatrie ainsi que sur la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 appliquée sur le taux horaire du titre d'emploi.

### 3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfiques tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les autres bénéfiques à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les primes hebdomadaires et les suppléments		
- les congés mobiles	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 de versement de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 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, de paternité et d'adoption
- 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 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 les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

### 4. Modalités d'application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment:

- a) l'aire d'application (centre d'activités);



- b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 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 des deux parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;
- f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;
- g) là où les activités du centre d'activités le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

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

## **ANNEXE 5**

### **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 17, 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**

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 ou technicien ou technicienne de laboratoire médical diplômé ou diplômée.

#### **ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE**

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance-vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

## ANNEXE 6

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux établissements reconnus par une agence de la santé et des services sociaux et le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique.

#### ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

**2.01** La personne salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

**2.02** La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

**2.03** La personne salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2% 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 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 à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de congé annuel.

#### ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

**3.01** Les établissements suivants sont visés par les dispositions de la présente annexe:

##### CAPITALE-NATIONALE (03)

- Institut de réadaptation en déficience physique de Québec;

##### MONTRÉAL (06)

- Centre d'hébergement des Seigneurs et Centre d'hébergement Yvon Brunet du Centre de santé et de services sociaux du Sud-Ouest-Verdun;
- Centre d'hébergement Paul-Gouin du Centre de santé et de services sociaux du Cœur-de-l'Île;
- Centre d'hébergement de Lachine du Centre de santé et de services sociaux de Dorval-Lachine-Lasalle;

ESTRIE (05)

- Hôpital et centre d'hébergement Argyll du Centre de santé et de services sociaux - Institut universitaire de gériatrie de Sherbrooke;

LAVAL (13)

- (...) Centre d'hébergement La Pinière du Centre de santé et de services sociaux de Laval;

MONTÉRÉGIE (16)

- Centre d'hébergement de Contrecoeur du Centre de santé et de services sociaux Pierre-Boucher.

**3.02** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement est reconnu par une agence de la santé et des services sociaux et le MSSS comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 3.01.

## ANNEXE 7

### 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<sup>er</sup> juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left( \frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right) \times 13 \text{ congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1<sup>er</sup> 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 vingt-quatre (24) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions de la clause 21.03 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 (clause 25.20);
  - congé de paternité (clause 25.21);
  - congé pour adoption (clause 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 :

$$\frac{\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique}}{5 \text{ jours}} \div \left( \frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right)$$

## **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 hebdomadaires**

Les primes hebdomadaires 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.

## **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 (1) journée de congé complète chômée et payée.

## ANNEXE 8

### LISTE DES URGENCES PSYCHIATRIQUES

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Aux fins d'application de la prime de soins critiques prévue à la clause 37.11, la liste des urgences psychiatriques des établissements visés est la suivante:

##### SAGUENAY LAC SAINT-JEAN (02)

- Pavillon Roland Saucier du Centre de santé et services sociaux de Chicoutimi;

##### CAPITALE-NATIONALE (03)

- Hôpital de l'Enfant-Jésus du Centre hospitalier affilié universitaire de Québec;
- Hôpital du Saint-Sacrement du Centre hospitalier affilié universitaire de Québec;
- Pavillon Centre hospitalier de l'Université Laval du Centre hospitalier universitaire de Québec;

##### ESTRIE (05)

- Hôtel-Dieu de Sherbrooke du Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke;

##### MONTRÉAL (06)

- Centre hospitalier de St-Mary;
- L'Hôpital général juif Sir Mortimer B. Davis;
- Hôpital Albert-Prévost de l'hôpital du Sacré-Cœur de Montréal;
- Hôpital Douglas;
- Hôpital Royal Victoria du Centre universitaire de santé McGill;
- Hôpital Général de Montréal du Centre universitaire de santé McGill;
- Hôpital Saint-Luc du Centre hospitalier de l'Université de Montréal;
- Hôpital Notre-Dame du Centre hospitalier de l'Université de Montréal;

##### ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

- Hôpital psychiatrique de Malartic du Centre de santé et de services sociaux de la Vallée de l'Or;

##### MONTÉRÉGIE (16)

- Hôpital Charles Lemoyne;
- Hôpital Pierre-Boucher du Centre de santé et services sociaux Pierre-Boucher.

1.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et l'APTS se rencontreront afin de modifier la présente liste.



**PARTIE III**

**LETTRES D'ENTENTE**

---

# LETTRE D'ENTENTE NO 1

## RELATIVE AU COMITÉ SUR LES IMPACTS DE LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

---

Les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité paritaire aux fins d'examiner les impacts de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux sur l'emploi dans les catégories professionnelles et techniques représentées par l'APTS.

### Mandat du comité

#### A- Prendre connaissance et faire l'examen:

- des impacts possibles de la transformation des structures et des services du réseau (virage ambulatoire, réorganisation des services, développements médicaux, accessibilité aux services publics, etc.);
- de l'impact sur la main-d'oeuvre des divers modes d'organisation du travail et des changements technologiques, ainsi que des exigences de poste;
- des besoins de main-d'oeuvre actuels et futurs ainsi que des besoins en termes de développement des ressources humaines pour les catégories professionnelles et techniques représentées par l'APTS;
- de prospective de nouveaux champs professionnels;
- des effets en matière de gestion des ressources humaines du processus de régionalisation déjà en cours;
- de toute information pertinente.

**B- Formuler et acheminer au ministère de la Santé et des Services sociaux, aux agences de la santé et des services sociaux, aux établissements et aux parties négociantes, tous les avis qu'il jugera à propos de faire.**

### La composition du comité

Le comité sera composé:

- de trois (3) personnes désignées par le ministère, par les agences de la santé et des services sociaux et par les associations d'établissements concernées;
- de trois (3) personnes désignées par l'APTS;
- de personnes choisies par les deux parties pour leur expertise.

### Le fonctionnement et le plan de travail du comité

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de son mandat, son plan de travail.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 2**

### **RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES REPLACÉES ENTRE LE 1<sup>ER</sup> JUIN 1997 ET LE 29 JUIN 1998**

---

La présente lettre d'entente s'applique à la personne salariée qui bénéficiait du régime de sécurité d'emploi et qui a été replacée entre le 1<sup>er</sup> juin 1997 et le 29 juin 1998.

Cette personne salariée ne peut recevoir dans son nouveau poste un salaire inférieur à son indemnité de mise à pied.

De plus, le salaire hebdomadaire de la personne salariée à temps partiel replacée dans un poste à temps partiel comportant un nombre d'heures inférieur à la moyenne des heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied continue d'être établi sur la base de cette moyenne et ce, tant qu'elle n'effectue pas une mutation volontaire.

Cette personne salariée à temps partiel est assignée jusqu'à concurrence d'un nombre d'heures égal à la différence entre la moyenne des heures ayant servi au calcul de l'indemnité de mise à pied et les heures du poste dans lequel elle a été replacée. Elle peut être assignée pour compléter un quart de travail même s'il ne lui reste à faire qu'une fraction de ce quart pour combler l'écart entre la moyenne des heures ayant servi au calcul de l'indemnité de mise à pied et les heures du poste dans lequel elle a été replacée.

Aux seules fins du paragraphe précédent, elle est considérée inscrite sur l'équipe de remplacement. Elle peut aussi s'inscrire sur la liste de disponibilité pour compléter une semaine normale ou régulière de travail.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 3**

### **RELATIVE AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES**

---

Les parties nationales reconnaissent l'importance du développement des ressources humaines.

À cette fin, elles se rencontrent pour discuter des besoins de perfectionnement permettant aux personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession, notamment par l'entremise des activités organisées par les ordres professionnels ou de toutes autres activités de formation, de même qu'en regard des orientations nouvelles dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Elles échangent toutes les informations pertinentes sur les formations qui pourraient être rendues accessibles aux personnes salariées visées par la présente convention collective ainsi que sur les formateurs qui les dispensent. Elles peuvent également discuter de tout autre sujet qu'elles pourront convenir.

Le CPNSSS s'engage à transmettre aux établissements les renseignements pertinents discutés par les parties.

## LETTRE D'ENTENTE NO 4

### (...) RELATIVE AUX PROJETS D'ORGANISATION DU TRAVAIL

---

Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical pour le personnel de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux.

#### MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandat de faire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour la mise en place de projets d'organisation du travail visant notamment des mesures pour l'amélioration de la prestation de travail et des services.

#### COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de dix (10) membres désignés comme suit :

- cinq (5) représentants de la partie patronale ;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, FTQ et CSQ).

Le MSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, le MSSS dispose d'un montant de 1,833 333 M\$ par année financière pour la réalisation des mesures. À défaut par le MSSS d'engager la totalité du montant de 1,833 333 M\$ au 31 mars 2011, les sommes non engagées sont réparties également entre les années subséquentes. De plus, à compter de 2011-2012, si le MSSS n'engage pas la totalité du montant de l'année financière en cours, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ces reports ne peuvent s'appliquer au-delà du 30 mars 2015.

## LETTRE D'ENTENTE NO 5

### (...) RELATIVE À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DES TECHNICIENS ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX 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 de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux et qui ont moins de deux (2) ans de pratique dans leur emploi.

#### 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<sup>er</sup> 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 salariale<sup>1</sup> de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation. Cependant, pour l'année financière 2010-2011, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2011.

---

<sup>1</sup> 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 ya 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 6**

### **RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE**

---

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues à l'article 9 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 au paragraphe c) de la clause 38.03 de la convention collective.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 7**

### **CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION ET DE RÉORGANISATION**

---

Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'une ou l'autre des clauses 14.01 à 14.07 de la convention collective, l'Employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le Syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

L'Employeur fournit au Syndicat les informations suivantes:

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les centres d'activités de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information pertinente.



## LETTRE D'ENTENTE NO 8

### CONCERNANT LA RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE DANS LE CADRE DU COURS DE MAÎTRISE EN SERVICE SOCIAL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

---

Dans le cadre des dispositions relatives à la reconnaissance de scolarité additionnelle pour les professionnels ou professionnelles, la personne salariée, ayant complété et réussi vingt-sept (27) crédits de cours théoriques du programme de maîtrise en service social de l'Université Laval, bénéficie des dispositions de l'article 17 comme si elle avait complété et réussi trente (30) crédits en autant que le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (...), reconnaisse les études de cette personne salariée comme équivalant à une année d'étude.

## LETTRE D'ENTENTE NO 9

### RELATIVE À LA LISTE DES MÉDECINS-ARBITRES PRÉVUE À L'ARTICLE 30 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

---

Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) d'une part, et de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) d'autre part, peuvent, au besoin, se rencontrer pour modifier la liste des médecins-arbitres apparaissant à l'alinéa 3 de la clause 30.29 de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE NO 10

### RELATIVE AU CENTRE HOSPITALIER ET CENTRE DE RÉADAPTATION ANTOINE-LABELLE

---

1- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle qui, au 1<sup>er</sup> mai 2000, étaient titulaires de poste et bénéficiaient des congés mobiles prévus à l'article 22 continuent d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2- Les personnes salariées qui, au 1<sup>er</sup> mai 2000, étaient inscrites sur la liste de disponibilité et bénéficiaient de la compensation monétaire prévue à la clause 38.04 continuent d'en bénéficier jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3- Les personnes salariées qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application de l'article 22 ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

4- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle qui, au 1<sup>er</sup> mai 2000, bénéficiaient de la prime en psychiatrie prévue à la clause 37.07 continuent d'en bénéficier tant qu'elles œuvrent dans les unités autres que les unités de soins généraux de courte durée dans un des titres d'emplois suivants:

- Agent ou agente d'intégration;
- Éducateur ou éducatrice;
- Responsable d'unité de vie/et ou réadaptation;
- Technicien ou technicienne en loisirs.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 11**

### **RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES À L'EMPLOI DU CENTRE DE RÉADAPTATION LE CLAIRE FONTAINE**

---

#### **LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT:**

1. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval avant le 14 septembre 1990 qui bénéficiaient le 22 octobre 1992 de la prime en psychiatrie continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement et qu'elles œuvrent dans un titre d'emploi dont les fonctions sont directement reliées aux soins des bénéficiaires.

2. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval avant le 14 septembre 1990 continuent de bénéficier des congés mobiles en psychiatrie tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

## LETTRE D'ENTENTE NO 12

### RELATIVE AUX AUDIOLOGISTES, AUX AUDIOLOGISTES-ORTHOPHONISTES ET AUX ORTHOPHONISTES

---

La personne salariée détenant, au 8 mai 1987 un des titres d'emploi suivants:

- Audiologiste (titre réservé) ou thérapeute de l'ouïe;
- Audiologiste-orthophoniste (titre réservé) ou thérapeute de l'ouïe, de la parole, du langage et de la communication;
- Orthophoniste (titre réservé) ou thérapeute de la parole, du langage et de la communication.

ne perdra aucun avantage en ce qui concerne la reconnaissance de scolarité additionnelle, reconnue par son ancien Employeur, lorsqu'elle changera d'établissement à l'intérieur du réseau de la santé et des services sociaux du Québec, et ce, en autant qu'elle fournisse les preuves de son classement chez son ancien Employeur.

## LETTRE D'ENTENTE NO 13

### RELATIVE À LA PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

---

La personne salariée qui, le 14 mai 2006, œuvrait dans une mission CLSC ou CPEJ et qui bénéficiait d'une prime de chef d'équipe, continue de recevoir, (...) en plus du salaire prévu à son titre d'emploi et tant qu'elle continue à exercer cette fonction, une prime hebdomadaire de:

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

## LETTRE D'ENTENTE NO 14

### RELATIVE À LA PRIME POUR RESPONSABLE DE SECTEURS D'ACTIVITÉS

---

La diététiste couverte par l'accréditation, qui est responsable de l'un ou l'autre des secteurs d'activités ci-après mentionnés et qui recevait le 20 juillet 2000, en plus de la rémunération prévue à son titre d'emploi la prime annuelle suivante, continue de recevoir une telle prime à compter du 17 mai 2007 et ce, tant qu'elle continue à exercer cette fonction.

#### Nombre de lits 200 à 499

1) Diétothérapie	1 647 \$
2) Distribution	1 647 \$
3) Production	1 647 \$
4) Opérations (production et distribution)	1 647 \$
5) Internat	1 647 \$

#### Nombre de lits 500 et plus

1) Diétothérapie	2 743 \$
2) Distribution	2 743 \$
3) Production	2 743 \$
4) Opérations (production et distribution)	2 743 \$
5) Internat	2 743 \$

## LETTRE D'ENTENTE NO 15

### VISANT LA MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME D'ÉQUITÉ SALARIALE POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET DE L'ÉDUCATION ÉTABLI CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

---

Attendu que des correctifs salariaux sont applicables en vertu du Programme d'équité salariale pour des catégories d'emplois dans les secteurs de la santé et des services sociaux et de l'éducation;

Attendu les articles 71 et 74 de la Loi sur l'équité salariale;

Les parties à la présente entente conviennent que :

#### **SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES POUR LES SECTEURS DE L'ÉDUCATION ET DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

1. Les taux et les échelles de salaire issus de la présente entente ont été établis conformément au Programme d'équité salariale ayant fait l'objet d'un avis suite au deuxième affichage signé par les membres du Comité le 14 décembre 2006.

2. Pour le secteur de la santé et des services sociaux, du 21 novembre 2001 au 15 décembre 2005 ou au 20 novembre 2006, selon le cas et pour le secteur de l'éducation, les taux et échelles de salaire apparaissant aux annexes 1, 2 et 4 remplacent les taux et échelles de salaire des conventions collectives ou de ce qui en tient lieu, pour les titres ou corps d'emploi concernés et s'appliquent à compter des dates indiquées.

Le titre d'emploi de technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique) (2222) est réputé faire partie de la convention collective depuis le 20 novembre 2001.

Les technologues en radiologie ayant assumé les fonctions relatives au système d'information et imagerie numérique (2222) ont droit au correctif d'équité salariale de même qu'à la rétroactivité prévus au Programme d'équité salariale.

La personne salariée détenant une formation de niveau collégial, ayant assumé les fonctions d'infirmier ou infirmière en avant poste ou en dispensaire et qui a reçu le supplément hebdomadaire pour cette fonction a droit à la rétroactivité sur la base de l'échelle du 2491 prévue à l'annexe 1 étant entendu que la scolarité reconnue dans l'évaluation de cette catégorie d'emplois était de niveau technique.

À compter du 16 décembre 2005<sup>1</sup> ou du 21 novembre 2006, les dispositions générales prévues à la section II s'appliquent au secteur de la santé et des services sociaux.

3. Les primes apparaissant à l'annexe 5 sont intégrées aux taux et échelles de salaire en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2007. En conséquence, ces mêmes primes sont abolies à cette date et les références à ces primes ou suppléments apparaissant dans la convention collective sont abrogées.

---

<sup>1</sup> Dans le cas des personnes salariées visées par le paragraphe 31 de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public, cette date est remplacée, lorsque requis par la présente entente, par la date où la personne salariée a été reclassée.



3.1 Les dispositions de la convention collective prévues à l'annexe particulière aux éducateurs ou aux éducatrices qui sont relatives au supplément applicable au ou à la responsable d'unité de vie et/ou réadaptation sont remplacées par les suivantes:

L'échelle de salaire de la personne salariée responsable d'unité de vie et/ou réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles la personne salariée est en disponibilité conformément aux dispositions prévues à l'annexe des conditions particulières aux éducateurs ou éducatrices. 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.

3.2 Les dispositions de la convention collective relatives au maintien de privilèges acquis ne peuvent être invoquées pour maintenir un supplément ou une prime de responsabilité dont l'abrogation est prévue à la présente entente.

4. Dans les soixante (60) jours<sup>1</sup> suivant le 21 décembre 2006, les taux et échelles de salaire en vigueur pour les titres ou corps d'emploi visés par un correctif d'équité salariale sont modifiés conformément à la présente entente.

5. La personne salariée a droit, à titre de rétroactivité et compte tenu de la durée de son ou ses services, à un montant d'argent égal à la différence entre :

- le salaire qu'elle a reçu pour la période comprise entre le 21 novembre 2001 et la date d'entrée en vigueur des taux et échelles qui ont fait l'objet d'un correctif et apparaissant aux annexes 1, 2 et 4;

et

- le salaire qu'elle aurait dû recevoir pour cette même période par application des nouveaux taux et échelles de salaire.

Sauf pour les personnes salariées visées au paragraphe 5 de la section III, les sommes dues seront versées au plus tard le 30 avril 2007<sup>2</sup>.

6. La personne salariée, dont le taux de salaire est, le jour précédant la date de redressement des taux et échelles de salaire, supérieur au taux unique ou au taux maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son corps ou titre d'emploi et égal ou supérieur au nouveau taux unique ou au nouveau taux maximum de l'échelle de salaire, ne reçoit aucun correctif.

7. La personne salariée, dont le taux de salaire est, le jour précédant la date de redressement des taux et échelles de salaire, égal ou supérieur au taux unique ou au taux maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son corps ou titre d'emploi et inférieur au nouveau taux unique ou au nouveau taux maximum de l'échelle de salaire, voit son taux de salaire porté au nouveau taux unique ou à l'échelon maximum de l'échelle de salaire.

Toutefois, ce correctif est égal à la différence entre le taux corrigé et le taux applicable le jour précédant cette correction duquel est réduit le forfaitaire, le cas échéant, qui lui est versé à titre de personne salariée hors taux ou hors échelle.

---

<sup>1</sup> Pour le secteur de la santé et des services sociaux, ce délai pourrait être prolongé de vingt (20) jours.

<sup>2</sup> Dans le secteur de la santé et des services sociaux, cette date pourrait être reportée de quinze (15) jours.

## **SECTION II      AUTRES DISPOSITIONS GÉNÉRALES POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

### **SOUS-SECTION A    CLASSEMENT**

1. Le 16 décembre 2005 ou le 21 novembre 2006, selon le cas, la Nomenclature<sup>1</sup> des titres d'emploi s'applique et le titre d'emploi attribué à la personne salariée est celui prévu à la Nomenclature pour la période 2005-2010.

### **SOUS-SECTION B    DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

1. Le 16 décembre 2005 ou le 21 novembre 2006, selon le cas, les taux et échelles de salaire prévus à la Nomenclature sont remplacés, le cas échéant, par ceux issus des correctifs d'équité salariale aux dates pertinentes tel que présentés à l'annexe 1, à l'exception de ceux visés à la sous-section suivante.

De plus, à compter du 21 novembre 2006, la personne salariée détenant une formation de niveau collégial, assumant les fonctions d'infirmier ou infirmière en avant poste ou en dispensaire et recevant le supplément hebdomadaire pour cette fonction est rémunérée sur la base de l'échelle du 2491 prévue à l'annexe 1 étant entendu que la scolarité reconnue dans l'évaluation de cette catégorie d'emplois était de niveau technique.

Les parties apporteront aux conventions collectives les adaptations requises afin de tenir compte des modifications apportées par la présente entente à la structure de l'échelle salariale du titre d'emploi d'infirmier ou infirmière en dispensaire.

2. Pour les titres d'emploi répertoriés aux annexes 6A et 6B, la personne salariée qui, après un mouvement de personnel, accède à un de ces titres d'emploi ou qui est nouvellement engagée dans un de ceux-ci après le 15 décembre 2005 ou le 20 novembre 2006, selon le cas, se voit appliquer les dispositions suivantes :

- a) La personne salariée est rémunérée selon le taux ou l'échelle de salaire du titre d'emploi correspondant prévu à la Nomenclature à moins que ce taux ou cette échelle de salaire n'ait été modifié par l'annexe 2.
- b) La personne salariée est intégrée dans cette nouvelle échelle selon les règles prévues à la convention collective.
- c) Toutefois, si entre le 21 novembre 2006 et la date où le taux de salaire de la personne salariée est modifiée en vertu du paragraphe 4 de la section I, le taux de salaire de la personne salariée classée dans le titre d'emploi 5302 était supérieur au taux de salaire prévu à l'annexe 2, la personne salariée visée maintient le taux de salaire qui lui était appliqué jusqu'à ce que ce taux atteigne le taux de salaire prévu à l'annexe 2.

### **SOUS-SECTION C    DISPOSITIONS TRANSITOIRES**

1. La présente section vise les personnes salariées qui détiennent le 15 décembre 2005 ou le 20 novembre 2006, selon le cas, un des titres d'emploi répertoriés aux annexes 6A et 6B.

---

<sup>1</sup> Le terme « Nomenclature » utilisé dans le texte réfère au document sessionnel no 2575-20051215.

2. La personne salariée, dont le titre d'emploi au 15 décembre 2005 ou au 20 novembre 2006, selon le cas, appartient à une catégorie d'emplois sans prédominance, à une catégorie d'emplois à prédominance masculine ou à une catégorie d'emplois à prédominance féminine non visée par un correctif d'équité salariale est rémunérée à compter du 16 décembre 2005 ou du 21 novembre 2006, sur la base du taux ou de l'échelle de salaire prévu à la Nomenclature à moins que ce taux ou cette échelle de salaire n'ait été modifié par l'annexe 3, et ce, jusqu'au 21 novembre 2007.

3. La personne salariée dont le titre d'emploi est visé par un correctif d'équité salariale au 15 décembre 2005 ou au 20 novembre 2006, selon le cas, se voit appliquer le 16 décembre 2005 ou le 21 novembre 2006, le taux ou l'échelle de salaire de l'équité salariale prévu au titre d'emploi qu'elle détenait le jour précédent, et ce, jusqu'au 21 novembre 2007.

Les taux et échelles de salaire sont prévus à l'annexe 2 et remplacent ceux de la Nomenclature.

La personne salariée maintient le 16 décembre 2005 ou le 21 novembre 2006, selon le cas, l'échelon qu'elle détenait à ces dates n'eut été de l'application de la Nomenclature et ce, malgré le fait que cette dernière ait pu générer l'octroi d'échelons supplémentaires.

Toutefois, si entre le 21 novembre 2006 et la date où le taux de salaire de la personne salariée est modifié en vertu du paragraphe 4 de la section I, le taux de salaire de la personne salariée classée dans l'un ou l'autre des titres d'emploi 5301, 5302, 5303 et 5304, était supérieur au taux de salaire prévu à l'annexe 2, la personne salariée visée maintient le taux de salaire qui lui était appliqué jusqu'à ce que ce taux atteigne le taux de salaire prévu à cette annexe.

3.1 La personne salariée qui le 15 décembre 2005 ou le 20 novembre 2006, selon le cas, est inscrite à cette date sur la liste de rappel ou de disponibilité se voit appliquer les dispositions prévues à l'article 3 de la présente sous-section.

Toutefois, le taux ou l'échelle de salaire d'une personne salariée inscrite sur la liste de rappel ou de disponibilité à plus d'un titre d'emploi à l'une ou l'autre de ces dates et faisant l'objet d'une même fusion selon l'annexe 6A ou l'annexe 6B, pour lesquels les taux et les échelles de salaire sont différents, est déterminé selon les dispositions suivantes :

Lors d'une assignation dans un nouveau titre d'emploi issu d'une fusion, la personne salariée est rémunérée sur la base du taux ou de l'échelle de salaire du titre d'emploi le plus peuplé pour lequel elle était inscrite sur la liste de rappel ou de disponibilité le 15 décembre 2005 ou le 20 novembre 2006, selon le cas, et ce, jusqu'au 21 novembre 2007.

Le titre d'emploi le plus peuplé est établi à partir des effectifs de chaque titre d'emploi tels qu'ils apparaissent à l'annexe 7.

4. Le nombre d'heures par semaine applicable à la personne salariée est celui prévu à son poste, malgré le nombre d'heures par semaine indiqué au taux ou à l'échelle de salaire qui lui est applicable en vertu des annexes 2 ou 3.

5. Le 22 novembre 2007, la personne salariée est intégrée, malgré toute disposition de la convention collective, au taux ou à l'échelle de salaire du titre d'emploi correspondant à son poste.

Ce taux ou cette échelle de salaire est celui de la Nomenclature à moins que ce taux ou cette échelle de salaire n'ait été modifié par l'annexe 2.

L'intégration se fait au taux horaire égal ou immédiatement supérieur au taux que la personne salariée détenait le 21 novembre 2007.

6. Aux fins de la présente sous-section, si le taux de salaire de la personne salariée au 21 novembre 2007 est supérieur au taux unique ou au maximum de l'échelle de salaire de son titre d'emploi, le taux de salaire de la personne salariée est réduit en appliquant la méthode suivante :

a) toute la différence entre le taux de salaire qu'elle détenait avant son intégration et le nouveau taux de salaire auquel elle a droit est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois premières années suivant cette intégration;

b) les 2/3 de la différence entre le taux de salaire qu'elle détenait avant son intégration et le nouveau taux de salaire auquel elle a droit pour la quatrième année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année;

c) le 1/3 de la différence entre le taux de salaire qu'elle détenait avant son intégration et le nouveau taux de salaire auquel elle a droit pour la cinquième année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année.

### **SECTION III AUTRES DISPOSITIONS**

1. Les droits et bénéfices reliés à la rémunération et prévus aux conventions collectives et qui sont de la responsabilité financière de l'Employeur sont ajustés rétroactivement à compter du 21 novembre 2001, comme si les taux et échelles de salaire s'étaient appliqués aux dates où ils auraient dû l'être.

2. Dans les soixante (60) jours<sup>1</sup> à compter du 21 décembre 2006, les organisations syndicales, par l'entremise de l'assureur, fournissent à l'Employeur le ou les taux prévus en vertu des régimes d'assurance-vie et d'assurance-salaire longue durée devant être appliqués, le cas échéant, aux sommes dues en vertu du paragraphe 5 de la section I et pour lesquelles les organisations syndicales sont responsables financièrement.

3. Des mesures sont mises en place pour permettre qu'une personne salariée puisse recevoir les montants auxquels elle a droit.

4. Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'intégration de la présente lettre d'entente à la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 21 novembre 2001 ainsi que leur dernière adresse connue.

5. La personne salariée, dont l'emploi a pris fin entre le 21 novembre 2001 et le paiement de la rétroactivité, peut faire une demande de paiement à son ancien employeur afin que les montants dus lui soient versés.

À la suite de la demande écrite de la personne salariée conformément aux dispositions qui précèdent, l'Employeur verse les sommes dues d'ici le 30 avril 2007<sup>2</sup> ou dans les trente (30) jours de la demande, si celle-ci est adressée après le 1<sup>er</sup> avril 2007<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Pour le secteur de la santé et des services sociaux, ce délai pourrait être prolongé de vingt (20) jours.

<sup>2</sup> Dans le secteur de la santé et des services sociaux, cette date pourrait être reportée de quinze (15) jours.

Dans le cas où un employeur a cessé d'exister, la demande peut être faite à l'Employeur qui lui succède si celui-ci est visé par les présentes dispositions ou à défaut à l'agence concernée.

6. Les sommes dues à une personne salariée en vertu de la présente entente sont exigibles, le cas échéant, par ses ayants droit.

7. Les montants calculés en application de la présente entente portent intérêt au taux légal, conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

8. Sous réserve du contenu de la présente entente, toutes les autres dispositions des conventions collectives continuent de s'appliquer.

9. Il est convenu que les fusions ou les modifications à des titres ou corps d'emploi générées par de nouvelles classifications ou par la mise en place de la Nomenclature ne peuvent avoir pour effet, de par ces seules fusions ou modifications, de changer la valeur des emplois, à moins que les tâches ou fonctions ne le justifient.

10. Les annexes 1 à 7 de la présente entente font partie intégrante de la convention collective. Les titres, les taux et les échelles de salaire applicables à compter du 15 décembre 2005 provenant des annexes 1, 2 et 3 apparaîtront à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux.

11. Le délai pour soumettre un grief relatif à la présente lettre d'entente est de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

## ANNEXE 5

### TITRES D'EMPLOI DONT LES PRIMES SONT INTÉGRÉES AUX TAUX OU AUX ÉCHELLES DE SALAIRE AU 2007-04-01

No Titre	Classe	Titre	Valeur de la prime au 2007-04-01 (\$)
1236	0	ASSISTANT-CHEF PHYSIOTHÉRAPEUTE	777,40 / année
1234	0	CHARGÉ DE L'ENSEIGNEMENT CLINIQUE, PHYSIOTHÉRAPIE	644,80 / année
2211	1	TECHNICIEN SPÉCIALISÉ EN RADIOLOGIE	24,41 / semaine
2212	1	TECHNOLOGUE SPÉCIALISÉ EN RADIOLOGIE	24,41 / semaine
2215	1	INSTITUTEUR CLINIQUE (RADIOLOGIE)	49,01 / semaine
2216	1	INSTITUTEUR CLINIQUE (RADIOLOGIE)	49,01 / semaine
2231	1	INSTITUTEUR CLINIQUE (LABORATOIRE)	49,01 / semaine
2236	1	ASSISTANT-CHEF TECHNICIEN EN ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE	58,79 / semaine
2240	1	ASSISTANT-CHEF TECHNICIEN EN DIÉTÉTIQUE	58,79 / semaine
2242	1	ASSISTANT-CHEF DU SERVICE DES ARCHIVES	58,79 / semaine
2247	1	CHARGÉ DE L'ENSEIGNEMENT CLINIQUE (INHALOTHÉRAPIE)	49,01 / semaine
2276	1	COORDONNATEUR TECHNIQUE EN ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE	49,01 / semaine
2282	1	ARCHIVISTE MÉDICAL (CHEF D'ÉQUIPE)	24,40 / semaine
2458	1	INFIRMIER (ÈRE) CHEF D'ÉQUIPE (TRAVAIL D'ÉQUIPE ORGANISÉ) (35 H)	39,51 / semaine
2459	1	INFIRMIER (ÈRE) CHEF D'ÉQUIPE (TRAVAIL D'ÉQUIPE ORGANISÉ)	39,51 / semaine
2462	1	MONITEUR (TRICE) INFIRMIER (ÈRE)	58,79 / semaine
2463	1	MONITEUR (35 H)	58,79 / semaine
2464	1	MONITEUR (35 H)	58,79 / semaine
2694	1	RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE	3 343 / année
2694	2	RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE	3 343 / année
2694	3	RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE	3 343 / année
2699	1	CHEF DE MODULE	1 159 / année
2699	2	CHEF DE MODULE	1 159 / année
2699	3	CHEF DE MODULE	1 159 / année
3445	1	INFIRMIER (ÈRE) AUXILIAIRE (TITRE RÉSERVÉ) CHEF D'ÉQUIPE OU DIPLÔMÉ EN SERVICE DE LA SANTÉ CHEF D'ÉQUIPE	24,40 / semaine
3598	1	INSTRUCTEUR MÉTIER ARTISANAL OU OCCUPATION THÉRAPEUTIQUE	64,19 / semaine

**ANNEXE 6A**

**AU 16 DÉCEMBRE 2005**

**TITRES D'EMPLOI**

<b>CATÉGORIE 1 DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES</b>	
<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>	<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>
1902 Assistant-infirmier chef bachelier Assistante-infirmière chef bachelière	1902 Assistant-infirmier chef bachelier Assistante-infirmière chef bachelière
1906 Assistant-infirmier chef bachelier Assistante-infirmière chef bachelière	
1904 Infirmier bachelier assistant du supérieur immédiat Infirmière bachelière assistante du supérieur immédiat	1904 Infirmier bachelier assistant du supérieur immédiat Infirmière bachelière assistante du supérieur immédiat
1905 Infirmier bachelier assistant du supérieur immédiat Infirmière bachelière assistante du supérieur immédiat	
2248 Assistant-chef inhalothérapeute Assistante-chef inhalothérapeute	2248 Assistant-chef inhalothérapeute Assistante-chef inhalothérapeute
2249 Assistant-chef inhalothérapeute Assistante-chef inhalothérapeute	
2458 Infirmier ou infirmière chef d'équipe (travail organisé)	2459 Infirmier chef d'équipe ou infirmière chef d'équipe
2459 Infirmier ou infirmière chef d'équipe (travail organisé)	
2458 Infirmier ou infirmière chef de groupe	
2462 Moniteur infirmier ou monitrice infirmière	2462 Infirmier moniteur ou infirmière monitrice
2463 Moniteur ou monitrice	
2464 Moniteur infirmier ou monitrice infirmière	
2467 Assistant-infirmier chef Assistante-infirmière chef	2468 Assistant-infirmier chef Assistante-infirmière chef
2468 Assistant-infirmier chef Assistante-infirmière chef	
2471 Infirmier ou infirmière	2471 Infirmier ou infirmière
2472 Infirmier ou infirmière	
2474 Infirmier ou infirmière	
2475 Candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière	2475 Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière
2476 Candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière	
2477 Candidat ou candidate admissible par équivalence	2477 Candidat ou candidate admissible par équivalence
2478 Candidat ou candidate admissible par équivalence	
2485 Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation	2485 Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation
2486 Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation	

<b>CATÉGORIE 1 DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES</b>	
<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>	<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>
2487 Assistant du supérieur immédiat (infirmier) Assistante du supérieur immédiat (infirmière)	2488 Assistant du supérieur immédiat Assistante du supérieur immédiat
2488 Assistant du supérieur immédiat (infirmier) Assistante du supérieur immédiat (infirmière)	
3448 Infirmier(ère) auxiliaire <sup>(T.R.)</sup> ou diplômé(e) en service de la santé	3455 Infirmier ou infirmière auxiliaire
3455 Infirmier(ère) auxiliaire <sup>(T.R.)</sup> ou diplômé(e) en service de la santé	
3529 Infirmier auxiliaire ou diplômé en service de la santé en stage d'actualisation Infirmière auxiliaire ou diplômée en service de la santé en stage d'actualisation	3529 Infirmier ou infirmière auxiliaire en stage d'actualisation
3530 Infirmier auxiliaire ou diplômé en service de la santé en stage d'actualisation Infirmière auxiliaire ou diplômée en service de la santé en stage d'actualisation	

<b>CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS</b>	
<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>	<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>
3201 Assistant ou assistante technique aux soins de la santé	3201 Assistant ou assistante technique aux soins de la santé
3202 Assistant ou assistante technique aux soins de la santé	
3205 Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie	3205 Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie
3210 Assistant ou assistante technique au laboratoire ou en radiologie	
3206 Assistant ou assistante technique en chirurgie buccale	3218 Assistant ou assistante technique en médecine dentaire
3207 Assistant ou assistante technique en médecine dentaire	
3217 Assistant ou assistante technique en médecine dentaire	
3243 Aide de service	3244 Aide de service
3249 Commis à la pharmacie	
3250 Préposé ou préposée au laboratoire du lait	
3260 Commissionnaire	
3468 Assistant ou assistante en réadaptation	3462 Assistant ou assistante en réadaptation
3471 Moniteur ou monitrice en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)	
3472 Moniteur ou monitrice en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)	
3464 Intervenant ou intervenante en milieu résidentiel	3466 Intervenant ou intervenante en milieu résidentiel
3466 Intervenant ou intervenante en milieu résidentiel	
3478 Préposé ou préposée aux bénéficiaires	3479 Préposé ou préposée aux bénéficiaires



<b>CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS</b>	
<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>	<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>
3479 Préposé ou préposée aux bénéficiaires	
3481 Préposé ou préposée à la stérilisation	3481 Préposé ou préposée à la stérilisation
3482 Préposé ou préposée à la stérilisation	
3508 Préposé ou préposée en résidence	3509 Préposé ou préposée en résidence
3509 Préposé ou préposée en résidence	
3589 Auxiliaire familial et social Auxiliaire familiale et sociale	3589 Auxiliaire familial et social Auxiliaire familiale et sociale
3590 Auxiliaire familial et social Auxiliaire familiale et sociale	
3591 Auxiliaire à domicile	3591 Auxiliaire à domicile
3592 Auxiliaire à domicile	
3698 Moniteur ou monitrice en loisirs	3699 Moniteur ou monitrice en loisirs
3699 Moniteur ou monitrice en loisirs	
6335 Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers)	6335 Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers)
6403 Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers)	
6435 Préposé ou préposée à l'entretien ménager (travaux légers)	

<b>CATÉGORIE 3 DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION</b>	
<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>	<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>
2100 Technicien ou technicienne en administration	2101 Technicien ou technicienne en administration
2101 Technicien ou technicienne en administration	
2265 Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne	2265 Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne
2266 Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne	
5103 Commis senior à la comptabilité	5103 Commis senior à la comptabilité
5104 Commis senior à la comptabilité	
5105 Paie-maître	5105 Paie-maître
5106 Paie-maître	
2355 Technicien ou technicienne en documentation	2365 Technicien ou technicienne en documentation
2365 Technicien ou technicienne en documentation	
5109 Commis senior	5109 Commis senior
5110 Commis senior	
5009 Commis senior (C.S.D.)	
5113 Commis intermédiaire	5113 Commis intermédiaire
5114 Commis intermédiaire	
5128 Commis	5129 Commis
5129 Commis	
5029 Commis (C.S.D.)	
5138 Acheteur ou acheteuse	5140 Acheteur ou acheteuse
5140 Acheteur ou acheteuse	
5144 Secrétaire de direction	5145 Secrétaire de direction
5145 Secrétaire de direction	

<b>CATÉGORIE 3 DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION</b>	
<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>	<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>
5151 Dactylo 5152 Dactylo	5151 Dactylo
5155 Secrétaire 5156 Secrétaire	5155 Secrétaire
5163 Téléphoniste-réceptionniste 5164 Téléphoniste-réceptionniste	5164 Téléphoniste-réceptionniste
5148 Secrétaire juridique 5168 Secrétaire juridique	5168 Secrétaire juridique
5278 Auxiliaire en archives 5279 Auxiliaire en archives	5279 Auxiliaire en archives

<b>CATÉGORIE 4 DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX</b>	
<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>	<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>
2215 Instituteur ou institutrice clinique (radiologie et laboratoire)	2214 Instituteur ou institutrice clinique (radiologie)
2231 Instituteur ou institutrice clinique	2232 Instituteur ou institutrice clinique (laboratoire)
2250 Archiviste médical ou archiviste médicale 2251 Archiviste médical ou archiviste médicale	2251 Archiviste médical ou archiviste médicale
2271 Cyto-technologiste	2271 Cytologiste
2255 Technicien ou technicienne en réadaptation physique	2295 Thérapeute en réadaptation physique
2585 Technicien ou technicienne en assistance sociale 2586 Technicien ou technicienne en assistance sociale	2586 Technicien ou technicienne en assistance sociale
2587 Aide social ou aide sociale 2588 Aide social ou aide sociale	2588 Aide social ou aide sociale
2690 Technicien ou technicienne en éducation spécialisée	2686 Technicien ou technicienne en éducation spécialisée
2689 Éducateur ou éducatrice 2691 Éducateur ou éducatrice 2692 Éducateur ou éducatrice 2693 Éducateur ou éducatrice	2691 Éducateur ou éducatrice

**ANNEXE 6B**

**AU 21 NOVEMBRE 2006**

**TITRES D'EMPLOI**

<b>CATÉGORIE 1 DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES</b>	
<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>	<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>
1902 Assistant-infirmier chef bachelier Assistante-infirmière chef bachelière	1912 Infirmier clinicien assistant infirmier-chef Infirmière clinicienne assistante infirmière-chef
1904 Infirmier bachelier assistant du supérieur immédiat Infirmière bachelière assistante du supérieur immédiat	Infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat Infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat
2468 Assistant-infirmier chef Assistante-infirmière chef	2489 Assistant du supérieur immédiat Assistante du supérieur immédiat
2488 Assistant du supérieur immédiat Assistante du supérieur immédiat	
2475 Candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmière	2490 Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière
2477 Candidat ou candidate admissible par équivalence	
	2491 Infirmier ou infirmière en dispensaire

<b>CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS</b>	
<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>	<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>
3209 Préposé ou préposée en inhalothérapie	3480 Préposé ou préposée aux bénéficiaires
3237 Préposé ou préposée en électrocardiographie	
3239 Préposé ou préposée en E.E.G.	
3479 Préposé ou préposée aux bénéficiaires	
3466 Intervenant ou intervenante en milieu résidentiel	3588 Auxiliaire aux services de santé et sociaux
3474 Préposé ou préposée aux bénéficiaires (milieu résidentiel)	
3509 Préposé ou préposée en résidence	
3577 Intervenant ou intervenante en milieu de vie	
3578 Préposé ou préposée de résidence	
3589 Auxiliaire familial et social Auxiliaire familiale et sociale	
3591 Auxiliaire à domicile	
6307 Opérateur ou opératrice de machine à laver la vaisselle	6386 Préposé ou préposée au service alimentaire
6309 Aide en alimentation	
6314 Préposé ou préposée à la cafétéria	
6315 Préposé ou préposée au restaurant	
6318 Auxiliaire en alimentation	
6319 Aide aux diètes	
6221 Préposé ou préposée à la buanderie-lingerie	6398 Préposé ou préposée à la buanderie
6321 Préposé ou préposée à la buanderie	

<b>CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS</b>	
<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>	<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>
6332 Préposé ou préposée à la lingerie 6333 Préposé ou préposée à la calandre	
3594 Agent ou agente d'unité de vie 6410 Surveillant ou surveillante en institution 6413 Surveillant ou surveillante (préposé ou préposée aux élèves)	6422 Surveillant ou surveillante en établissement

<b>CATÉGORIE 3 DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION</b>	
<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>	<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>
2265 Bibliotechnicien ou bibliotechnicienne 2365 Technicien ou technicienne en documentation	2356 Technicien ou technicienne en documentation
5103 Commis senior à la comptabilité 5105 Paie-maître 5140 Acheteur ou acheteuse 5145 Secrétaire de direction 5150 Secrétaire de chef de département (enseignement universitaire) 5154 Secrétaire administrative (agence de développement)	5301 Agent administratif, classe 1 Agente administrative, classe 1
5109 Commis senior 5143 Préposé ou préposée aux comptes à recevoir 5147 Secrétaire médical ou secrétaire médicale 5155 Secrétaire 5168 Secrétaire juridique 5279 Auxiliaire en archives	5302 Agent administratif, classe 2 Agente administrative, classe 2
5102 Commis d'unité (Institut Pinel) 5113 Commis intermédiaire 5151 Dactylo 5271 Préposé ou préposée à l'admission 5272 Préposé ou préposée à l'admission (CLSC) 5275 Préposé ou préposée à l'admission externe	5303 Agent administratif, classe 3 Agente administrative, classe 3
5121 Préposé ou préposée en informatique 5129 Commis 5135 Préposé ou préposée à la reprographie 5159 Téléphoniste 5161 Réceptionniste 5164 Téléphoniste-réceptionniste 5165 Messager ou messagère 5171 Réceptionniste (agence de développement) 5280 Préposé ou préposée aux dossiers médicaux 5283 Préposé ou préposée à la bibliothèque	5304 Agent administratif, classe 4 Agente administrative, classe 4

**CATÉGORIE 4 DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX**

<b>NOMENCLATURES 2000-2003</b>		<b>NOMENCLATURE 2005-2010</b>	
1229	Thérapeute en créativité	1258	Thérapeute par l'art
1245	Thérapeute par la musique		
1259	Thérapeute par l'art		
2229	Assistant-chef technologiste Assistante-chef technologiste Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée (aspect technique)	2234	Assistant-chef technologiste médical Assistante-chef technologiste médicale Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée
2230	Assistant-chef technologiste Assistante-chef technologiste Assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé Assistante-chef technicienne de laboratoire médical diplômée (aspect administratif)		
2235	Assistant-chef technologiste médical Assistante-chef technologiste médicale Assistant-chef technicien de laboratoire Assistante-chef technicienne de laboratoire		

## ANNEXE 7

No Titre d'emploi	Nombre d'individus 2004-2005	No Titre d'emploi	Nombre d'individus 2004-2005
1229	4	5114	19
1245	16	5121	35
1259	10	5128	3
2458	34	5129	150
2459	1 442	5135	38
2462	36	5138	1
2463	0	5140	214
2464	1	5143	108
3205	437	5144	15
3209	24	5145	1 280
3210	41	5147	3 759
3237	150	5148	36
3239	3	5150	24
3243	419	5151	291
3249	18	5152	1
3250	1	5154	21
3260	2	5155	3 914
3464	813	5156	289
3466	1 099	5159	691
3468	27	5161	451
3471	581	5163	32
3472	15	5164	183
3474	1	5165	114
3478	151	5168	34
3479	36 415	5171	5
3508	47	5271	1 040
3509	55	5272	18
3577	0	5275	884
3578	31	5278	6
3589	3 723	5279	163
3590	144	5280	1 485
3591	10	5283	10
3592	28	6221	0
3594	0	6307	407
5009	20	6309	6 935
5029	2	6314	797
5102	31	6315	12
5103	815	6318	55
5104	12	6319	13
5105	193	6321	995
5106	0	6332	206
5109	3 538	6333	27
5110	121	6410	431
5113	5 905	6413	3

# LETTRE D'ENTENTE NO 16

## 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 (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 aux paragraphes B) et C) de la clause 37.02 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 du paragraphe B) de la clause 37.02 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<sup>e</sup>) 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<sup>ère</sup>) année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'aménagement du temps de travail peut être mis en place pour la personne salariée œuvrant dans les soins critiques tels qu'établis à la clause 37.11 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<sup>e</sup>) 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<sup>e</sup>) 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 visée à l'article 1 (champ d'application).

## LETTRE D'ENTENTE NO 17

### (...) RELATIVE À LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

Dans les deux (2) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical relatif au travail spécifique auprès d'une clientèle présentant des troubles graves du comportement (TGC) dans les différentes catégories d'établissements.

#### MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandat de :

- déterminer la clientèle visée qui présente diverses problématiques telles que des comportements agressifs, destructeurs et mésadaptés socialement;
- documenter et évaluer les problématiques vécues dans les différentes catégories d'établissements par les personnes salariées en lien avec la clientèle visée en ciblant les titres d'emploi et les milieux d'intervention visés par les différentes problématiques. Le comité doit tenir compte des bénéfices existants dans les conventions collectives pour les différentes catégories d'établissements notamment les primes et les congés mobiles en psychiatrie et en centre jeunesse et les congés mobiles en unités spécifiques;
- recommander au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) des mesures locales, régionales ou nationales à mettre en place pour les titres d'emploi et les milieux identifiés. Ces mesures seront applicables au plus tard dans les six (6) mois de leur approbation par le MSSS.

La durée du mandat est de douze (12) mois après la mise sur pied du comité.

#### COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de dix (10) membres désignés comme suit :

- cinq (5) représentants de la partie patronale;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat CSQ, APTS, FTQ et deux (2) représentants pour le syndicat CSN).

Le MSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, le MSSS dispose d'un montant de 8,333 334 M\$ par année financière pour la réalisation des mesures. À défaut par le MSSS d'engager la totalité du montant de 8,333 334 M\$ au 31 mars 2012, les sommes non engagées sont réparties également entre les années subséquentes. De plus, à compter de 2012-2013, si le MSSS n'engage pas la totalité du montant de l'année financière en cours, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ces reports ne peuvent s'appliquer au-delà du 30 mars 2015.

## LETTRE D'ENTENTE NO 18

### RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ POUR LES DISPOSITIONS VISANT LES PERSONNES SALARIÉES HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE

---

Dans les deux (2) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical portant sur les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle.

#### MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandat de :

- étudier les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle afin de déterminer si elles comportent un caractère discriminatoire en regard des disparités de traitement;
- discuter et identifier les moyens permettant de corriger la situation discriminatoire, et ce, dans l'éventualité où le comité conclut qu'il y a discrimination;
- produire un bilan des travaux et faire des recommandations conjointes au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

La durée du mandat est de six (6) mois après la mise sur pied du comité.

#### COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Le comité est composé de quatorze (14) membres désignés comme suit :

- sept (7) représentants de la partie patronale;
- sept (7) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat CSQ, APTS, FTQ et deux (2) représentants des syndicats CSN et FIQ).

Le comité établit les règles nécessaires à son fonctionnement.

## LETTRE D'ENTENTE NO 19

### **RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ SUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES**

---

Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical sur la conciliation famille-travail-études.

#### **MANDAT DU COMITÉ**

Le comité a pour mandat de :

- répertorier les mesures existantes dans les établissements concernant la conciliation famille-travail-études;
- analyser et identifier des mesures de conciliation famille-travail-études qui pourraient faire l'objet de diffusion auprès des établissements du réseau;
- faire des recommandations aux parties négociantes.

La durée du mandat est de douze (12) mois après la mise sur pied du comité.

#### **COMPOSITION DU COMITÉ**

Le comité est composé de dix (10) membres désignés comme suit :

- cinq (5) représentants de la partie patronale;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat CSQ, APTS, FTQ et deux (2) représentants pour le syndicat CSN).

## LETTRE D'ENTENTE NO 20

### **RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ SUR L'ANALYSE DE LA TÂCHE D'ORIENTATION ET DE FORMATION**

---

Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical relatif à la tâche d'orientation et de formation.

#### **MANDAT DU COMITÉ**

Le comité a pour mandat de :

- analyser la tâche d'orientation et de formation effectuée par les personnes salariées dans le cadre de leurs fonctions ;
- soumettre au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ses recommandations.

La durée du mandat est de six (6) mois après la mise sur pied du comité.

#### **COMPOSITION DU COMITÉ**

Le comité est composé de dix (10) membres désignés comme suit :

- cinq (5) représentants de la partie patronale;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat CSQ, APTS, FTQ et deux (2) représentants pour le syndicat CSN).

## LETTRE D'ENTENTE NO 21

### **RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE**

---

Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical sur la main-d'œuvre indépendante.

#### **MANDAT DU COMITÉ**

Le comité a pour mandat de faire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour la mise en place de projets d'organisation du travail visant notamment des mesures pour réduire le recours à la main-d'œuvre indépendante et le temps supplémentaire.

#### **COMPOSITION DU COMITÉ**

Le comité est composé de dix (10) membres désignés comme suit :

- cinq (5) représentants de la partie patronale ;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat CSQ, APTS, FTQ et deux (2) représentants pour le syndicat CSN).

Le MSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, le MSSS dispose d'un montant de 5,333 333 M\$ par année financière pour la réalisation des mesures. À défaut par le MSSS d'engager la totalité du montant de 5,333 333 M\$ au 31 mars 2011, les sommes non engagées sont réparties également entre les années subséquentes. De plus, à compter de 2011-2012, si le MSSS n'engage pas la totalité du montant de l'année financière en cours, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ces reports ne peuvent s'appliquer au-delà du 30 mars 2015.

## LETTRE D'ENTENTE NO 22

### RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ SUR L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DU PERSONNEL DANS LES RÉGIONS ÉLOIGNÉES

---

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national relatif à l'attraction et la rétention du personnel dans les régions éloignées.

#### MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandat de:

- analyser certaines problématiques d'attraction et de rétention du personnel particulières aux régions éloignées telles l'Abitibi, la Côte-Nord et la Gaspésie ;
- produire un bilan des travaux effectués ;
- faire des recommandations aux parties négociantes.

La durée du mandat est de douze (12) mois après la mise sur pied du comité.

#### COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé, d'une part, de trois (3) représentants de la partie patronale et, d'autre part, de trois (3) représentants de la partie syndicale.

## LETTRE D'ENTENTE NO 23

### **RELATIVE À L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DES TECHNICIENS EN GÉNIE BIO-MÉDICAL ET DES TECHNICIENS EN HYGIÈNE DU TRAVAIL**

---

Considérant les problèmes d'attraction et de rétention dans les titres d'emploi de technicien en génie bio-médical et de technicien en hygiène du travail.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. À compter du 13 mars 2011, et ce, jusqu'au jour précédent le premier ajustement de relativité salariale, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à accorder une prime de 9 % du salaire aux personnes salariées détenant le titre d'emploi de technicien en génie bio-médical ou de coordonnateur technique en génie bio-médical.

2. À compter du 13 mars 2011, et ce, jusqu'au jour précédent le premier ajustement de relativité salariale, le MSSS s'engage à accorder une prime de 13.5 % du salaire aux personnes salariées détenant le titre d'emploi de technicien en hygiène du travail.



## LETTRE D'ENTENTE NO 24

### **RELATIVE À LA CRÉATION ET MODIFICATION DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI**

---

1. Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification à la nomenclature visant la création du titre d'emploi de sexologue.

2. Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, le MSSS s'engage à soumettre un projet de modification à la nomenclature visant à adapter le libellé ou les exigences du titre d'emploi d'animateur de pastorale, et ce, afin de tenir compte des travaux menés par des groupes de travail.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 25**

### **CONCERNANT CERTAINS AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS**

---

Les avantages ou privilèges liés à l'une ou l'autre des matières 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., chapitre R-8.2), acquis à une personne salariée et qui sont supérieurs aux stipulations de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, de la convention collective 2000-2003 qui lui était applicable, ne sont pas reconduits et il appartient aux parties d'en disposer à l'échelle locale.

La présente lettre d'entente ne s'applique qu'aux établissements n'ayant pas conclu de convention collective à l'échelle locale à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE NO 26

### RELATIVE AUX PROBLÉMATIQUES DE MAIN-D'ŒUVRE POUR CERTAINS TITRES D'EMPLOI

---

Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical relatif aux problématiques de main-d'œuvre pour certains titres d'emploi.

#### MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandat d'identifier des pistes de solution quant aux problématiques afférentes aux titres d'emploi identifiés comme étant vulnérables par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de soumettre des recommandations, conjointes ou non, au MSSS.

Le comité pourrait aussi soumettre des recommandations, conjointes ou non, concernant d'autres titres d'emploi qui devront être analysées et documentées par le MSSS, en lien avec des problématiques de main-d'œuvre.

La durée du mandat est de six (6) mois après la mise sur pied du comité.

#### COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de dix (10) membres désignés comme suit :

- cinq (5) représentants de la partie patronale;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, FTQ et CSQ).

**PARTIE IV**  
**LETTRES 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<sup>er</sup> janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse trente-cinq (35) au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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<sup>er</sup> 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 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<sup>er</sup> janvier 2000 est bonifiée le 1<sup>er</sup> janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2000 (IPC – 3 % avec un minimum de 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<sup>er</sup> 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 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants est constaté et que la partie de ce surplus qui excède 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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**

$$\text{Cotisation} = 0$$

**b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA**

$$\text{Cotisation} = \text{Taux A} \times (\text{Salaire cotisable} - 35 \% \text{ du MGA}).$$

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<sup>er</sup> janvier 2012, la formule de cotisation au point 1 est remplacée par :

**a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA**

$$\text{Cotisation} = \text{Taux B} \times [\text{Salaire cotisable} - Z \% \text{ du MGA}] - \text{Compensation}$$

$$\text{Compensation} = \text{MAXIMUM} [0 ; \text{Taux B} \times (\text{Salaire cotisable} - Z \% \text{ du MGA})]$$

**b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA**

$$\text{Cotisation} = \text{Taux B} \times [\text{Salaire cotisable} - Z \% \text{ du MGA}] - \text{Compensation}$$

$$\text{Compensation} = \text{MAXIMUM} [0 ; \text{Facteur} \times (\text{MGA} - \text{Salaire cotisable})]$$

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).



## **LETTRE D'INTENTION NO 2**

### **(...) CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES**

---

#### **1. SÉQUENCE DES TRAVAUX**

Le gouvernement, d'une part, et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec (FIQ), d'autre part, ci-après nommés « les parties », conviennent de réaliser les relativités salariales lorsque le premier exercice de maintien de l'équité salariale aura été réalisé.

#### **2. TRAVAUX PRÉPARATOIRES – CATÉGORIES D'EMPLOIS MIXTES**

Toutefois, certains travaux préparatoires pourront être entrepris dès la signature des conventions collectives :

- identification des catégories d'emplois mixtes existantes en 2001 pour lesquelles les informations disponibles sont insuffisantes pour procéder à leur évaluation;
- réalisation des enquêtes pour ces catégories d'emplois;
- évaluation des catégories d'emplois mixtes existantes en 2001.

#### **3. TRAVAUX FAISANT SUITE AU PREMIER EXERCICE DE MAINTIEN DE L'ÉQUITÉ SALARIALE**

Lorsque l'exercice du maintien de l'équité salariale sera complété, les nouvelles catégories d'emplois mixtes identifiées lors de cet exercice seront évaluées.

#### **4. AJUSTEMENTS DÉCOULANT DES RELATIVITÉS SALARIALES**

Les parties entameront les discussions sur les ajustements salariaux qui pourraient découler des relativités salariales après la réalisation du maintien de l'équité salariale, et ce, en tenant compte des principes et modalités convenus entre les parties.

#### **5. GROUPE DE TRAVAIL**

Les parties conviennent de former un groupe de travail pour réaliser, dans un premier temps, les travaux relatifs aux points 2 et 3, et ensuite, les travaux relatifs au point 4. La représentation des parties et les règles de fonctionnement seront à établir.