

CONVENTION COLLECTIVE – VERSION ADMINISTRATIVE

intervenue entre

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

ET

LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES (FP-CSN)

20 mars 2011
31 mars 2015

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	ARTICLES	
1	Définitions	1.1
2	Objet de la convention	2.1
3	Droits de la direction	3.1
4	Reconnaissance syndicale	4.1
5	Régime syndical	5.1
6	Retenues syndicales	6.1
7	Libérations syndicales	7.1
8	Rémunération	8.1
9	Primes	9.1
10	Règlement des litiges	10.1
11	Arbitrage	11.1
12	Mesures disciplinaires	12.1
13	Ancienneté	13.1
14	Budget consacré au développement des ressources humaines	14.1
15	Procédure de mise à pied	15.1
16	Sécurité d'emploi	16.1
17	Années d'expérience antérieure	17.1
18	Congés sans solde et partiels sans solde	18.1
19	Temps supplémentaire	19.1
20	Congés fériés payés	20.1
21	Congé annuel (Vacances)	21.1
22	Droits parentaux	22.1
23	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	23.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page	
24	Régime de retraite	24.1
25	Allocations de déplacement	25.1
26	Avantages sociaux	26.1
27	Repas	27.1
28	Avantages ou privilèges acquis	28.1
29	Contrat à forfait	29.1
30	Sécurité et santé	30.1
31	Discrimination, harcèlement psychologique et violence	31.1
32	Pratique et responsabilité professionnelle	32.1
33	Comité local de relations de travail	33.1
34	Mécanisme de modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	34.1
35	Mécanisme permanent de négociation	35.1
36	Régime de congé à traitement différé	36.1
37	Changements technologiques	37.1
38	Durée <u>et rétroactivité</u> des dispositions nationales de la convention collective	38.1
PARTIE II ANNEXES		
A	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques	A.1
B	Frais de déménagement	B.1
C	Disparités régionales	C.1
D	Conditions particulières aux personnes salariées techniciennes	D.1
E	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., chap. S-2.1)	E.1
F	Horaire de quatre (4) jours	F.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page	
G	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements	G.1
H	Conditions particulières à l'externe en technologie médicale	H.1
I	<u>Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit</u>	I.1
J	<u>Horaires atypiques</u>	J.1
 PARTIE III LETTRES D'ENTENTE		
No 1	<u>(...) Relative aux projets d'organisation du travail</u>	1.1
No 2	Relative aux audiologistes, aux audiologistes-orthophonistes et aux orthophonistes	2.1
No 3	Relative à la désinstitutionnalisation des personnes qui présentent une déficience intellectuelle ou qui sont aux prises avec des problèmes d'ordre mental	3.1
No 4	Relative à certaines personnes salariées replacées entre le 1 ^{er} juin 1997 et le 29 juin 1998	4.1
No 5	Relative aux expériences-pilotes	5.1
No 6	Relative au règlement des griefs dans les établissements faisant l'objet d'une décision de fermeture	6.1
No 7	Concernant les projets de transformation ou de réorganisation	7.1
No 8	Relative aux responsabilités familiales	8.1
No 9	Relative à la liste des médecins-arbitres prévue à l'article 23 de la convention collective	9.1
No 10	<u>(...) Relative à la clientèle présentant des troubles graves de comportement</u>	10.1
No 11	<u>(...) Relative à l'encadrement professionnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux nouvellement embauchés</u>	11.1
No 12	Relative à la personne retraitée réembauchée	12.1
No 13	Relative à la prime de chef d'équipe	13.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page	
No 14	Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate	14.1
No 15	<u>(...) Relative à l'aménagement du temps de travail</u>	15.1
No 16	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 <u>Loi sur l'équité salariale</u>	16.1
No 17	<u>(...) Relative à la création d'un comité sur l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante</u>	17.1
No 18	<u>Relative à la création d'un comité sur la conciliation famille-travail-études</u>	18.1
No 19	<u>Concernant la reconnaissance de scolarité additionnelle dans le cadre du cours de maîtrise en service social de l'Université Laval</u>	19.1
No 20	<u>Relative à la création d'un comité pour les dispositions visant les personnes salariées hors taux ou hors échelle</u>	20.1
No 21	<u>Relative à l'attraction et la rétention des techniciens ou techniciennes en génie bio-médical et des techniciens ou techniciennes en hygiène du travail</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 la création d'un comité sur l'analyse de la tâche d'orientation et de formation</u>	23.1
No 24	<u>Relative à la création d'un titre d'emploi</u>	24.1
No 25	<u>Relative à certaines personnes salariées au Centre Hospitalier de Charlevoix du Centre de santé et de services sociaux de Charlevoix</u>	25.1
No 26	<u>Relative aux problématiques de main-d'œuvre pour certains titres d'emploi</u>	26.1

PARTIE IV LETTRE 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

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PARTIE V APPENDICE	
Appendice No 1	1.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

1.01 "Personne salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également "l'agent syndical libéré" prévu à l'article 7 (Libérations syndicales) de la présente convention.

La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective. Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

1.02 "Personne salariée à temps complet" désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.

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

Période de probation

1.04 "Période de probation" désigne une période d'essai à laquelle toute nouvelle personne salariée est soumise. Les modalités et la durée de cette période sont négociées et agréées à l'échelle locale.

Durant cette période, la personne salariée a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de grief en cas de congédiement.

La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée conformément à l'article 13.

Promotion

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

Transfert

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

Rétrogradation

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

Postes

1.08 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.

Poste temporairement dépourvu de titulaire

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

Liste de disponibilité

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

Déplacement

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

Service

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

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

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

ARTICLE 2

OBJET DE LA CONVENTION

2.01 Les présentes dispositions ont pour objet, d'une part, d'établir des rapports ordonnés entre les parties, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées et, de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre les parties et, d'autre part, de déterminer pour les personnes salariées de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

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

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

4.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

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

Agent de sécurité

4.04 L'agent de sécurité ne doit donner aucune directive aux personnes salariées des titres d'emploi visées par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail.

Dossier

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

Ce dossier comprend:

- le formulaire de demande d'emploi;
- le formulaire d'embauchage;
- toute autorisation de déduction;
- les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- rapports du bureau de santé versés au service du personnel;
- copie des rapports disciplinaires;
- copie des rapports d'accident du travail;
- copie de ou des affichages du poste ou des postes obtenus.

La personne salariée peut obtenir une photocopie des documents contenus à son dossier qui sont pertinents et en relation avec l'objet d'un grief la concernant.

Démission

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

4.07 Le contenu de tout rapport d'appréciation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être porté à sa connaissance.

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

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

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

5.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours civils à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'employeur informe la personne salariée de cette disposition.

5.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 6 (Retenues syndicales).

5.04 Toute personne salariée qui n'est pas membre du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective doit le devenir et maintenir son adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de son emploi.

5.05 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 6

RETENUES SYNDICALES

6.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée ayant dix (10) jours civils d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours civils de la perception, au trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant:

- le nom des personnes salariées cotisées;
- le titre d'emploi;
- le statut: temps complet ou temps partiel;
- le montant du salaire versé;
- le montant retenu;
- l'adresse.

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

6.02 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 du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

6.03 L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées en indiquant les renseignements suivants: leur date d'embauchage, adresse, service, titre d'emploi, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance sociale, statut (temps complet, partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

6.04 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé-1 le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 7

LIBÉRATIONS SYNDICALES

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

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

7.02 Les jours de libération accordés pour toutes activités syndicales externes, à l'exception de celles prévues aux paragraphes 7.03 et 7.18, 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.

7.03 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 cinquante (50) jours par année pour l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

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.

La Fédération des Professionnelles - CSN (FP-CSN) 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 officiers nationaux devant être libérés durant l'année en vertu du présent paragraphe ainsi que leur établissement d'origine.

La Fédération des Professionnelles - CSN (FP-CSN) 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 du présent paragraphe.

7.04 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours civils à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.

Toutefois, l'employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le syndicat rembourse le salaire et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D, les primes applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'employeur.

7.05 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 7.02, 7.03 et 7.04, doivent contenir le nom de la ou des personnes salariées pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

7.06 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours civils prévu aux paragraphes 7.02, 7.03 et 7.04 ne peut être respecté, le syndicat communique, par écrit, les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait des dites libérations à moins d'entente entre les parties.

7.07 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Les représentants du syndicat ne subissent alors aucune perte de salaire.

7.08 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 paragraphes 7.07, 7.16, 7.17, 7.18 et 7.19, 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
50-99	52
100-299	104
300-499	156
500-749	208
750-1549	260
1550 et plus	312

7.09 Les jours de libération prévus au paragraphe 7.08 sont accordés sans perte de salaire pour les personnes salariées visées. Cette demande de libération doit indiquer le nom de la ou des personnes salariées visées, la nature et la durée de l'activité syndicale.

7.10 Après épuisement du nombre de jours de libérations internes prévus au paragraphe 7.08, les représentants du syndicat pourront utiliser la banque de libérations externes prévue au paragraphe 7.02 aux fins d'activités syndicales internes.

Ils pourront également être libérés sans solde. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail

à la condition que le syndicat rembourse le salaire et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D, les primes applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'employeur.

7.11 Une personne salariée peut être libérée sans solde de son établissement pour effectuer des activités syndicales dans un autre établissement. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le syndicat rembourse le salaire et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D, les primes applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'employeur.

La personne salariée ainsi désignée peut utiliser les libérations syndicales internes du dit établissement prévues aux paragraphes 7.08 et 7.12 à la condition que les activités syndicales y soient effectuées. Le directeur du personnel de cet établissement ou son représentant doit en être informé préalablement. À moins qu'une autre entente intervienne entre les parties concernées, les frais reliés à la rémunération de la personne salariée ainsi libérée sont remboursés par cet établissement auprès du syndicat dudit établissement.

7.12 Libération pour unité de moins de 50 membres

Dans le cas où l'unité d'accréditation compte moins de cinquante (50) personnes salariées, un représentant local du syndicat peut être libéré sans perte de salaire après entente avec le directeur du personnel ou son représentant.

7.13 Aux fins d'application des paragraphes 7.02, 7.08 et 7.19, le nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation est celui du 1^{er} janvier de chaque année.

7.14 L'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé que le syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les personnes salariées, pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

7.15 Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat un classeur fermant à clé.

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

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

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

7.18 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé d'un représentant désigné par le gouvernement et/ou l'employeur d'une part et, de représentants syndicaux d'autre part, de même que la personne salariée appelée par le comité à participer à ces travaux, a le droit sur avis à son employeur de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

7.19 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:

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

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale, les personnes salariées bénéficient d'un (1) jour de préparation par jour de libération.

7.20 Une personne salariée peut être libérée sans solde de son établissement pour préparer ou assister aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale dans un autre établissement. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le syndicat rembourse le salaire et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D, les primes applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'employeur.

La personne salariée ainsi désignée peut utiliser les libérations syndicales du dit établissement qui sont prévues à cette fin à la condition que les activités syndicales y soient effectuées. Le directeur du personnel de cet établissement ou son représentant doit en être informé préalablement. À moins qu'une autre entente intervienne entre les parties concernées, les frais reliés à la rémunération de la personne salariée ainsi libérée sont remboursés par cet établissement auprès du syndicat dudit établissement.

Aux fins d'application du présent paragraphe, une seule personne salariée provenant de l'extérieur de l'établissement peut être désignée par le Syndicat pour participer aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale dans cet établissement.

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

7.22 Toute personne salariée appelée par le syndicat, la Fédération ou la Confédération des Syndicats Nationaux, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.

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

7.23 S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

7.24 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.

7.25 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 7.22, 7.23 et 7.24 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours civils si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours civils s'il s'agit d'un poste permanent.

7.26 À l'expiration du congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi 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 suppléance et/ou mise à pied prévue à la présente convention.

7.27 La personne salariée exerçant une fonction syndicale a le 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 à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

7.28 La personne salariée exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et/ou du régime de retraite alors en vigueur si la personne salariée paie mensuellement en entier la prime (portion employeur-employé) pour son assurance et/ou son régime de retraite et que les clauses des contrats le permettent.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, 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.

7.29 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 l'indemnité de mise à pied en sécurité d'emploi.

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

(...)

7.31 Les parties locales peuvent convenir, au besoin, de modifier les quanta de libérations prévus au présent article.

7.32 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 service, à l'exception des libérations pour activités internes qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

ARTICLE 8

RÉMUNÉRATION

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

8.02 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 ou lors de l'application des mesures spéciales à l'article 15 est hebdomadaire dans le cas où la supplantation ou le transfert s'effectue dans le même statut.

8.03 Dans le cas d'un déplacement temporaire, la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire.

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

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

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

8.06 Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.

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

8.08 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

8.09 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

Disposition spéciale

8.10 Nonobstant les termes "comme si elle était au travail", "sans perte de rémunération" ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de 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.

Personne salariée qui occupe plus d'un poste

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

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

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

8.13 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 pourcent (50%).

Personnes salariées à temps partiel

8.14 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

8.15 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

8.16 La rémunération des congés fériés, du congé annuel et des congés-maladie de la personne salariée à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante:

1- Congés fériés payés:

5,7 % applicable:

- sur le salaire, les primes¹ et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D, versé sur chaque paie;
- 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, versé sur chaque paie;

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

2- Congé annuel:

Un des pourcentages suivants:

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

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de 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, les primes¹ et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D;
- 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;
- sur le salaire à partir duquel est établie la prestation d'assurance-salaire et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

3- Congés-maladie

Elle 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 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.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu, et celle qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas bénéficier des régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) sous-alinéa.

8.17 Fondaction et Bâtirente

Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'employeur déduit le montant que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contribution à Fondaction, Bâtirente ou aux

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

deux (2). Cette déduction peut être un montant fixe ou un pourcentage sur chaque paie, ou un montant unique annuel. Dans le cas où le système de paie le permet, l'employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source tel que le permet la réglementation fiscale.

Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution.

La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à l'employeur entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année.

8.18 L'employeur fait la remise mensuelle des contributions à Fondation ou à Bâtirente et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée. Une copie de cet état est transmise au syndicat.

8.19 Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le salaire d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

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

8.20 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.

8.21 L'employeur paie à la personne salariée le salaire prévu pour son titre d'emploi 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".

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

Code 1000: Professionnelles et Professionnels
Code 2000: Techniciennes et Techniciens

8.22 Le nombre d'heures hebdomadaire de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi. Sous réserve des dispositions convenues localement, le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est de cinq (5) jours.

8.23 Lorsque pour un titre d'emploi il est prévu plus d'un (1) nombre d'heures hebdomadaire de travail, le nombre applicable est celui qui était prévu pour le titre d'emploi à la convention collective 2000-2003 qui était applicable.

Les parties locales peuvent convenir d'utiliser un nombre d'heures hebdomadaire différent de celui prévu pour le titre d'emploi à la condition que ce nombre d'heures soit prévu à la nomenclature.

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 au paragraphe 34.02.

RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

8.24 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 convention collective est réputée posséder les qualifications minimales requises pour ce titre d'emploi.

8.25 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur précise le titre d'emploi de chaque personne salariée.

8.26 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées avant la date d'entrée en vigueur de la présente 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 et à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

8.27 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la présente 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 professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 8.32 à 8.38, 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 aux paragraphes 8.32 à 8.38.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

8.28 Une (1) année de travail professionnel valable équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

8.29 Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225^e d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^e, 1/223^e, 1/222^e, 1/221^e ou 1/220^e d'année d'expérience.

8.30 Sous réserve des paragraphes 8.32 à 8.38 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

8.31 Nonobstant les paragraphes 8.28 et 8.29, 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.

Reconnaissance des études de perfectionnement additionnelles au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle

8.32 Il s'agit de la formation académique des personnes salariées des titres d'emploi prévus à la présente convention collective et ses annexes, pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

8.33 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.

8.34 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.

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

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

8.37 "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.

8.38 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application du paragraphe 8.34, 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.

Avancement d'échelon

8.39 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 (...).

8.40 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

8.41 Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 8.32 à 8.38.

8.42 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

8.43 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas crédité dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

Personnes salariées hors taux ou hors échelle

8.44 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 maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1^{er} avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle de salaire 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 1^{er} avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle 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.

C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle 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.

8.45 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 (3) 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 (4^e) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4^e) 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 versée 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.

8.46 Majoration des taux et échelles de salaire

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012² 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^{er} avril 2012 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'alinéa C).

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

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

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

Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2014, de 1,25 fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'alinéa C) et la majoration accordée au 1^{er} avril 2013 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'alinéa D).

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

F) Ajustement au 31 mars 2015

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation⁴ pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les

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

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

³ 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.

⁴ Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015¹ et le cumulatif des paramètres salariaux (somme des paramètres annuels) déterminés aux alinéas A) à E), incluant les ajustements découlant de la croissance du PIB nominal. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 1,0 %.

8.47 Majoration des primes

(...)Les primes en vigueur sont majorées, à compter de la même date et du même pourcentage, tel que déterminés aux alinéas A) à F) du paragraphe 8.46.

Ces majorations n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage des primes payées sous cette forme.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

¹ 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 9

PRIMES

9.01 Primes de soir et de nuit

Les primes de soir et de nuit, selon le cas, sont les suivantes:

1- Personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 08:00 heures.

Cette personne salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas:

A) Prime de soir

La prime de soir est de 4 % du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D.

B) Prime de nuit

La prime de nuit est de:

- 11 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 12 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 14 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

2- Personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures.

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire pour toute heure travaillée:

A) Entre 19:00 heures et 24:00 heures:

La prime est de 4 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D.

B) Entre 00:00 heure et 07:00 heures:

La prime est la suivante:

- 11 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- 12 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 14 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

9.02 Prime de soir et prime de nuit majorées

1. Prime de soir majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de soir majorée suivante en lieu et place de la prime de soir qui lui serait applicable en vertu des alinéas 1 ou 2 du paragraphe 9.01:

<u>Taux</u> <u>2011-03-20</u> <u>au</u> <u>2011-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2011-04-01</u> <u>au</u> <u>2012-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2012-04-01</u> <u>au</u> <u>2013-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2013-04-01</u> <u>au</u> <u>2014-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>à compter</u> <u>du</u> <u>2014-04-01</u>
6%	6%	7%	7%	8%

2. Prime de nuit majorée

Sauf pour la personne salariée visée à l'annexe I, la personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de nuit majorée suivante en lieu et place de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu des alinéas 1 ou 2 du paragraphe 9.01:

<u>Ancienneté</u>	<u>Taux</u> <u>2011-03-20</u> <u>au</u> <u>2011-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2011-04-01</u> <u>au</u> <u>2012-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2012-04-01</u> <u>au</u> <u>2013-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>à compter</u> <u>du</u> <u>2013-04-01</u>
0-5 ans	12%	13%	14%	14%
5-10 ans	13%	14%	14%	15%
10 ans et plus	15%	15%	16%	16%

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

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

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

Les modalités et conditions prévues au paragraphe 9.01 s'appliquent aux présentes primes majorées.

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

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

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 paragraphes 9.01 ou 9.02.

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

9.04 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à 4 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

9.05 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.

9.06 Prime de coordination professionnelle

La personne salariée qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées professionnelles reçoit une prime de 5 % de son salaire.

9.07 Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée

La prime de soins critiques et la prime de soins critiques majorée s'appliquent à la personne salariée qui effectue un quart complet de travail dans les soins critiques et qui détient 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 services suivants :

- urgence, à l'exclusion des urgences psychiatriques des établissements identifiés aux articles 4 et 5 de l'annexe A ;
- 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 :

<u>Taux</u> <u>2011-03-20</u> <u>au</u> <u>2011-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2011-04-01</u> <u>au</u> <u>2012-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2012-04-01</u> <u>au</u> <u>2013-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2013-04-01</u> <u>au</u> <u>2014-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>à compter</u> <u>du</u> <u>2014-04-01</u>
<u>10%</u>	<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, de la 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 services de soins critiques ci-haut mentionnés, reçoit la prime de soins critiques majorée suivante, en lieu et place de la prime prévue à l'alinéa A du présent paragraphe:

<u>Taux</u> <u>2011-03-20</u> <u>au</u> <u>2011-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2011-04-01</u> <u>au</u> <u>2012-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2012-04-01</u> <u>au</u> <u>2013-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2013-04-01</u> <u>au</u> <u>2014-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>à compter</u> <u>du</u> <u>2014-04-01</u>
<u>12%</u>	<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, de la prime de responsabilité.

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

9.08 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective.

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES LITIGES

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

10.01 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours civils de la connaissance par la personne salariée du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel, laquelle donne sa réponse, par écrit, à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours civils subséquents.

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

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place de la personne salariée à moins que celle-ci ne s'y oppose.

Les délais de trente (30) jours, quatre-vingt-dix (90) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

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

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

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

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

10.05 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

10.06 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 peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

10.07 Les parties négociantes peuvent convenir qu'un ou des griefs ont une portée nationale et conséquemment procéder à un seul arbitrage.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si les discussions entre les parties n'ont pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties 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.

Procédure sommaire

11.02 Les parties doivent procéder selon la procédure sommaire, à moins qu'elles en conviennent autrement, pour les sujets suivants prévus aux articles de la convention collective et aux articles correspondants des annexes:

- Liste de disponibilité pour les réclamations de moins de cinq (5) jours;
- Affichage d'avis;
- Heures et semaine de travail;
- Temps supplémentaire pour les réclamations de moins de cinq (5) jours;
- Congés fériés payés;
- Choix des congés annuels (vacances);
- Uniformes;
- Repas, vestiaire et salle d'habillage;
- Sécurité et santé;
- Transport des bénéficiaires;
- Perte ou destruction de biens personnels;
- Durée et modalités de la période de probation;
- Notion de déplacement et modalités d'application;
- Octroi d'un congé sans solde;
- Ordres professionnels;
- Paiement des salaires.

Pour les autres sujets, les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire ou, à défaut, selon la procédure régulière.

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

11.04 Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective ou à tout autre moment convenu entre elles, les parties locales tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Cet arbitre est nommé pour une période de deux (2) ans à compter du moment où les parties en ont convenu.

Au terme d'un mandat donné à un arbitre pour une période de deux (2) ans, les parties s'entendent pour renouveler le mandat de l'arbitre ou le confier à un autre arbitre.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre pour une période de deux (2) ans, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre pour chaque grief. À défaut, celui-ci est nommé par le ministre du Travail.

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

11.06 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.

11.07 Aucun document ne peut être déposé après la fin de l'audition, sauf la jurisprudence et ceci, dans un délai maximum de cinq (5) jours.

11.08 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où le dossier lui a été confié et doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

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

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

Procédure régulière

11.11 L'une ou l'autre des parties peut soumettre un grief à l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'autre.

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

11.13 Les assesseurs désignés, s'il y a lieu, par chacune des parties ont pour fonctions principales d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

11.14 L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.

11.15 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent. À défaut d'entente, celui-ci est nommé par le ministre du Travail.

11.16 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition.

11.17 Dans le cas de griefs visant le congédiement d'une personne salariée, une mesure affectant son lien d'emploi de façon définitive ou temporaire pour une durée de cinq (5) jours et plus, une suspension de cinq (5) jours et plus, le harcèlement psychologique et la discrimination, la procédure suivante s'applique:

Au moins trente (30) jours avant la date d'audition, les parties tiennent une conférence préparatoire par téléphone à laquelle participe l'arbitre. Les éléments suivants sont présentés:

- 1- un aperçu général de la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;
- 2- la liste des documents que les parties entendent déposer;
- 3- le nombre de témoins que les parties entendent produire;
- 4- la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;
- 5- la durée prévue de la preuve;

- 6- les admissions;
- 7- les objections préliminaires;
- 8- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

Dans le cas où il s'avère nécessaire pour une partie d'apporter, au soutien de sa preuve, un changement à l'un des éléments ci-haut mentionnés, elle doit au préalable en informer l'arbitre et l'autre partie.

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

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

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

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

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

11.22 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.

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

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

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

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

11.27 À la suite de l'audition d'un grief, l'arbitre doit, sur demande de l'une ou l'autre des parties, se prononcer sur la frivolité du recours au grief ou du refus de lui faire droit.

Frais d'arbitrage

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

11.29 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 23.27 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 au paragraphe 11.30, ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

11.30 Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement.

11.31 Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'une mésentente, 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

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

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

ARTICLE 12

MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 L'employeur qui congédie ou suspend une personne salariée doit, dans les quatre (4) jours civils subséquents, informer, par écrit, la personne salariée des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'employeur avise, par écrit, le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu (...) à l'alinéa ci-haut.

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

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

Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa 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.

Aveu

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

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

12.05 La personne salariée convoquée à une rencontre avec un représentant de l'employeur relativement à son lien d'emploi ou son statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagnée d'un représentant syndical.

ARTICLE 13

ANCIENNETÉ

Application

13.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel.

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

13.03 L'ancienneté s'exprime en années et jours civils.

Acquisition

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

13.05 Une fois sa période de probation complétée, la date d'embauche de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

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

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

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté. Cependant, lorsqu'une personne salariée à temps partiel est en reprise de temps supplémentaire, ces heures sont considérées quant au calcul de l'ancienneté.

13.07 Une personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1^{er} 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, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée du 1^{er} avril à la date où la comparaison doit s'effectuer.

Conservation et accumulation

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

- 1- mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 16.03;
- 2- mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 16.03;
- 3- absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
- 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 autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- 6- congés parentaux prévus à la présente convention.

13.09 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'embauche selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure.

13.10 La personne salariée conserve mais n'accumule pas 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.

13.11 La personne salariée qui obtient un poste modifiant son statut ou qui démissionne de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité conserve son ancienneté.

13.12 La personne salariée de la liste de disponibilité conserve son ancienneté et l'accumule lors de chaque période durant laquelle elle a effectivement travaillé.

13.13 La personne salariée promue à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation. Cependant, durant la période pendant laquelle elle occupe la fonction, la personne salariée n'est pas assujettie aux articles 5 (Régime syndical) et 6 (Retenues syndicales) prévus à la présente convention.

Perte

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

- 1- abandon volontaire de son emploi;
- 2- dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa;
- 3- renvoi;
- 4- refus ou négligence de la personne salariée mise à pied selon les dispositions de l'article 15 (Procédure de mise à pied) d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours civils du rappel, sans motif valable. La personne salariée doit se présenter au travail

dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;

5- mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 16.03;

6- absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

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

Informations

13.16 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période financière, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel y incluant toutes les personnes salariées de la liste de disponibilité en précisant le nombre d'heures travaillées par chacune, par titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congé annuel (vacances) utilisés, l'ancienneté créditée à titre de congé férié ainsi que l'ancienneté de chacune accumulée depuis la date d'embauche.

13.17 Dans les soixante (60) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la convention, et par la suite, chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation; elle est également remise sur support informatique si le système le permet. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse;
- date d'embauche;
- service;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance-sociale;
- numéro d'employé;
- statut (temps complet, temps partiel);
- ancienneté accumulée au 31 mars.

13.18 Cette liste excluant l'adresse et le numéro d'assurance sociale est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours civils, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée ou l'employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours civils, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

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.

Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du présent paragraphe, l'employeur avise, par écrit, le syndicat et la personne salariée concernée. Cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants:

- 1- acquisition du droit à la sécurité d'emploi;
- 2- quantum de congé annuel.

ARTICLE 14

BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

14.01 L'employeur consacre, du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation appartenant à la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux¹, un montant équivalent à (...) 1,25% de la masse salariale². (...)

14.02 Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

¹ Conformément à l'annexe 4 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (L.R.Q., chapitre U-0.1).

² La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

ARTICLE 15

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I) MESURES SPÉCIALES

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

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

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

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Si, à la suite de ce déplacement, des personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 16.02 ou 16.03 sont effectivement mises à pied, ces dernières seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 16 (Sécurité d'emploi).

15.02 Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements

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

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

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

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

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement de l'établissement qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

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

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

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

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

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement d'un des établissements qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

15.03 Fusion d'établissements

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

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

15.04 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs établissements

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre

d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 16.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de mobilité prévue au paragraphe 16.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe B, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'annexe B, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

- 4) Fermeture partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements.

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

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

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 16.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de mobilité prévue au paragraphe 16.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe B, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'annexe B, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

15.04A Fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un ou plusieurs autres services

- 1) Fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un autre service.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un autre service, l'employeur donne un préavis d'au moins quatre (4) semaines au syndicat et la procédure suivante s'applique:

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

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

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

2) Fermeture d'un ou plusieurs services avec création de plusieurs autres services.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services avec création de plusieurs autres services, l'employeur donne un préavis d'au moins quatre (4) semaines au syndicat et la procédure suivante s'applique:

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

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

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix de service. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

15.05 Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article s'applique.

15.05A 1) Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 15.01 à 15.06, un comité regroupant les parties patronale et syndicale impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces paragraphes et/ou pour discuter de toutes les alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

2) Le comité est composé de six (6) représentants dont trois (3) sont désignés par la partie syndicale et trois (3) sont désignés par la partie patronale.

3) Ce comité peut convenir que la procédure prévue au paragraphe 15.02 peut s'appliquer, par ordre inverse d'ancienneté, pour les personnes salariées qui doivent être transférées et qui ont deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

15.06 Fusion de services

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

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

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

15.06A Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 15.01 à 15.06 se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une agence de la santé et des services sociaux. Toutefois, les transferts pourront également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 16.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 16.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe B, s'il y a lieu.

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

Abolition d'un ou plusieurs postes

15.07 Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. Sur demande de l'une

ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, de toutes les alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

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

15.08 Une (1) fois l'an, à la date qu'il détermine, l'employeur avise le syndicat des réaménagements prévus aux paragraphes 15.01 à 15.06. Toutefois, si les circonstances n'ont pu permettre de prévoir ces réaménagements et d'en aviser le syndicat à la date déterminée par l'employeur, celui-ci procède à tel réaménagement après avoir donné un avis écrit d'au moins six (6) mois.

Dans les cas prévus aux paragraphes 15.01 à 15.06, l'employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au service régional de la main-d'œuvre (SRMO), au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

Ce préavis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des personnes salariées.

Le préavis transmis au syndicat, en vertu du (...) deuxième (2^e) alinéa du présent paragraphe, 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.

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

15.10 L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau service.

15.10A La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté qu'elle détenait chez son ancien employeur.

II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

- a) doit tenir compte de l'ancienneté des personnes salariées pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche;
- b) doit tenir compte du statut des personnes salariées;
- c) ne doit pas entraîner la mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une personne salariée n'en bénéficiant pas peut l'être.

15.12 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.

15.13 La personne salariée qui, compte tenu de l'application du paragraphe 15.11, doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres tel que défini au paragraphe 16.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 16.05 et se voit rembourser les frais de déménagement, s'il y a lieu.

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

15.14 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé, s'il y a lieu, selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure). Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

15.15 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.02 ou 16.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 16 (Sécurité d'emploi).

ARTICLE 16

SÉCURITÉ D'EMPLOI

La personne salariée visée au paragraphe 16.02 ou 16.03 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.

16.01 Équipe de remplacement

L'équipe de remplacement est constituée par les personnes salariées qui ont été effectivement mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 16.03.

L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de titulaire, pour rencontrer des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

Pour ces fins, les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans des emplois comparables. 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.

Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée.

L'employeur peut assigner une personne salariée de l'équipe de remplacement au-delà de l'aire de remplacement définie au paragraphe 16.05 aux conditions suivantes:

1. il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 25 (Allocations de déplacement);
2. il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail;
3. il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives;
4. la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée par ordre d'ancienneté dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de remplacement définie au paragraphe 16.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant la règle d'ancienneté prévue à l'alinéa 4 du présent paragraphe;
5. le remplacement à l'extérieur de l'aire de remplacement définie au paragraphe 16.05 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

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

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

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

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

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

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

1. Une indemnité de mise à pied.
2. La continuité des avantages suivants:
 - a) régime uniforme d'assurance-vie;
 - b) régime de base d'assurance-maladie;
 - c) régime d'assurance-salaire;
 - d) régime de retraite;
 - e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention et du présent article;
 - f) régime de vacances;
 - g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
 - h) droits parentaux contenus à l'article 22;
 - i) régime de congé à traitement différé.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi incluant la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au

moment de sa mise à pied. Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

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

La personne salariée à temps partiel reçoit durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La personne salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est salariée, conformément au paragraphe 16.01 (Équipe de remplacement). Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions du paragraphe 16.01, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

16.04 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, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.14, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.21A et 22.22A.
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 qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

Procédure de remplacement

16.05 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 du paragraphe 16.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est salariée.

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

Si l'ancienneté d'une autre personne candidate à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que cette personne candidate libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 16.03.

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

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

La personne salariée à temps complet replacée dans un poste à temps partiel dans l'établissement ne subit de ce fait aucune diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied. Toutefois, elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue au titre d'emploi du poste qu'elle détient.

Localité

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

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

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

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

Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 16.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un emploi comparable.

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

Une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 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 équivalente à trois (3) mois de salaire, 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 de jours hebdomadaires de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des jours de travail que cette personne salariée a effectués au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La personne salariée à temps complet qui est remplacée 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 comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

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

Poste disponible

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une personne candidate salariée à temps partiel ou de la liste de disponibilité, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 16.03 inscrite au SRMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel ou de la liste de disponibilité possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 16.03 inscrite au SRMO ou embaucher une personne candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 16.03, inscrites au SRMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Poste comparable

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

- a) infirmier ou infirmière;
- b) technicien ou technicienne diplômé(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.

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

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

16.08 Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 qui est remplacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe B ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre s'il y a lieu.

16.09 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle est remplacée à l'intérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.

16.10 La personne salariée remplacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 (Avantages ou privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.

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

16.12 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de remplacement, se replace à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux, ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois 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.

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

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

Ce service coordonne le remplacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

Le service régional de main-d'œuvre 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 du paragraphe 16.03 est disponible.

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

16.14 Le SRMO favorise l'accès des personnes salariées non remplacées et bénéficiant du paragraphe 16.03 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;
- c) la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un remplacement pendant la durée de son recyclage;
- d) la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- e) aux fins de son remplacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée.

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

16.15 Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi

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

Le mandat du comité paritaire régional est de:

- a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le service régional de main-d'oeuvre (SRMO) des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03;
- b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et référer au comité paritaire national prévu au présent article en cas d'impossibilité;
- c) trancher un litige relatif à une décision du SRMO;
- d) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de remplacement dans la localité n'a pas été appliquée;

e) identifier des solutions dans les cas où:

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 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 du paragraphe 16.03 n'ont pas été remplacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
- des difficultés de remplacement se présentent relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;

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

f) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 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 du paragraphe 16.03, 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 du paragraphe 16.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.

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

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

16.16 Recours

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 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^e) alinéa du paragraphe 16.15 (Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi), des informations relatives à un remplacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SRMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

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

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

Sauf dans les cas où il est prévu en référer au comité paritaire national prévu au présent article, lorsque les membres du comité paritaire régional ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés 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 (FP-CSN) 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 11 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;

- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

16.17 Comité paritaire national

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentants de la FP-CSN et de trois (3) représentants du CPNSSS. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire national est élargi et siège en présence de trois (3) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

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

1- À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le comité paritaire national tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 15.01 à 15.06. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

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

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

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

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

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

a) de convenir des moyens nécessaires pour:

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03;
- disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;

b) d'examiner le remplacement de personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 impliquant plus d'une (1) organisation syndicale lorsque, en vertu du mandat prévu à l'alinéa b) du comité paritaire régional, celui-ci est venu à la conclusion que les règles de remplacement ne sont pas conciliables;

c) d'examiner la validité d'une inscription au SRMO d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03.

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 11 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.

16.18 Imputabilité

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

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

Le comité paritaire ou à défaut d'unanimité, le président, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un remplacement qui implique un déménagement. À cette fin, le président du comité paritaire possède tous les pouvoirs attribués à un arbitre selon les termes de l'article 11 (Arbitrage).

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

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 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'annexe B et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SRMO.

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

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

Dispositions générales

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

16.22 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 Qri 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 17

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

17.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi.

Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

17.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

17.03 Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

17.04 Nonobstant les paragraphes 17.01 et 17.03, 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.

17.05 Sous réserve du paragraphe 17.04, l'expérience reconnue à une personne salariée au 31 décembre 1988 ne peut être modifiée par aucune des dispositions de la présente convention.

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

ARTICLE 18

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

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

a) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, la personne salariée accumule son ancienneté durant la première année.

b) Expérience

La personne salariée accumule de l'expérience aux fins de salaire pendant la durée d'un congé sans solde pour enseigner et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.

c) Assurance (...) collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance (...) collective durant son congé sans solde. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, 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.

Toutefois la personne salariée peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Dans ce dernier cas, la personne salariée et l'employeur peuvent convenir entre eux d'un mode de paiement des contributions et des primes.

d) Assurance-vie (Régime de base)

La personne salariée continue de bénéficier de l'assurance-vie prévue au paragraphe 23.09.

e) Exclusion

Sauf les dispositions du présent paragraphe 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.

18.02 La personne salariée en congé sans solde aux fins d'études pertinentes à sa profession accumule son ancienneté pour une durée maximale de soixante-deux (62) semaines.

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.

18.03 Congé pour fonctions civiques

Lors d'un congé pour fonctions civiques, la personne salariée conserve son ancienneté.

18.04 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 pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

18.05 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.

Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

18.06 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 peut être prolongé pour une ou plusieurs périodes totalisant au plus quarante-huit (48) mois.

18.07 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-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 15.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

h) Mutation volontaire

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 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur immédiat ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à son supérieur immédiat ou à son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

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

A) Personne salariée professionnelle

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

1. les heures de travail supplémentaire sont remises en temps. Ces heures sont remises dans les soixante (60) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et l'employeur;
2. si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, dans le délai fixé, celui-ci sera payé en argent.

B) Personne salariée technicienne

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

1. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
2. au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé;
3. les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir le temps supplémentaire en temps chômé.

Rappel au travail

19.03 S'il y a rappel au travail à l'établissement ou à l'extérieur du domicile de la personne salariée alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:

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

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail, le cas de la personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente.

Le rappel au travail ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période normale de travail de la personne salariée.

Disponibilité volontaire

19.04 La personne salariée en disponibilité bénéficie des dispositions du rappel au travail prévues au paragraphe 19.03. Cependant, la personne salariée qui, suite à un appel, intervient et le fait sans quitter son domicile, n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps effectivement fait.

La personne salariée en disponibilité bénéficie également de la prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.05.

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

Travail à domicile de la personne salariée

19.06 La personne salariée qui suite à un appel accepte d'intervenir et le fait sans quitter son domicile, n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps effectivement fait.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant les congés institués par la loi ou par décret gouvernemental.

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

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

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

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

Par ailleurs, si le congé férié coïncide avec une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.06.

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

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

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

21.01 La personne salariée a droit, après une année de service, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées.

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 ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

21.02 Toute personne salariée qui, au 30 avril, n'a pas un (1) an de service peut, avec l'assentiment de l'employeur, compléter sa période de vacances, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à ses frais.

21.03 La personne salariée embauchée à compter (...) du 14 mai 2006 qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel. Pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congé annuel et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (1^{er} mai au 30 avril). Toutefois, cette personne salariée peut compléter, à ses frais, son nombre de jours de congé annuel jusqu'à concurrence du quantum auquel elle aurait eu droit si elle avait été à l'emploi de l'établissement durant toute l'année de référence.

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

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

21.06 Pour un congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

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

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

2. une rémunération établie conformément au paragraphe 8.16 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

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

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Sous réserve du sous-alinéa a) du paragraphe 22.11 et du paragraphe 22.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A.

22.02 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.

22.03 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.

(...)

22.03A Le salaire hebdomadaire de base,¹ le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance emploi.

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

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

22.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, 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.

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

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

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

22.08 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.

22.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou (...) pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse (...), visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

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

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.08 ou 22.08A, 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 paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.09 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

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

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale 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.

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

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

22.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

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

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

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %)¹ de son salaire hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance emploi 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

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

chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant (...) des prestations (...) qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance emploi.

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

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

22.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 22.10 et 22.11.

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.

22.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A:

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

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

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de

l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée 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 au paragraphe 22.19 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 sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

22.13 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.

22.14 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.

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. 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.

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe (...) 22.31.

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

22.18 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

22.19 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 rappel et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

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

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

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

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

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

Autres congés spéciaux

22.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

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

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

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. (...) Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV (...) CONGÉ DE PATERNITÉ

(...)

22.21 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^e) 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^e) 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.

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité (...) d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de 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.

22.21B (...) Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le salarié reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, si il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.21C (...) Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

22.21D (...) Les sous-alinéas a), b) et d) du paragraphe 22.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 22.21B ou 22.21C en faisant les adaptations nécessaires.

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

(...)

22.22 (...) 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.

22.22A 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 paragraphes (...) 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

(...)

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e, 3^e et 4^e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2^e, 3^e et 4^e sous-alinéas de l'alinéa b) du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

22.24A 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.

22.25 Les sous-alinéas a), b) et d) du paragraphe 22.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

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

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

(...)

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

(...)

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

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance;
- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^e) 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 cent vingt-cinquième (125^e) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifié(...) dans sa première (1^{ère}) 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^e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, 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 alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, 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.

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

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

22.29A 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 suppléance, 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.

(...)

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28 (...), 22.31 et 22.32.

(...)

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

22.30 (...) Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;

b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

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

22.31 (...) Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 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 (...).

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

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

22.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

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

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

22.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 22.33 et 22.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement.

L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 22.21A ou 22.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

22.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité (...) ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 22.21, 22.21A, 22.22, 22.22A et 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

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

De même, la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité (...), selon le cas, prévue aux paragraphes 22.21A ou 22.22A.

22.36 Toute indemnité ou prestation visée par le présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue d'être versé pendant cette grève.

22.37 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 23

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE, D'ASSURANCE-SALAIRE

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 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 embauchée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet dans un poste: après un (1) mois de service continu.

Toute personne salariée embauchée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet affectée à une assignation: après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance-maladie dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu.

b) Toute personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet: après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance-maladie dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu.

Aux fins d'application du deuxième (2e) sous-alinéa de a) et de l'alinéa b), la détermination du pourcentage du temps travaillé par une personne salariée à temps partiel se fait de la façon suivante:

1) Pour une nouvelle personne salariée, selon le pourcentage du temps travaillé au cours du premier (1er) mois de service continu pour le régime de base d'assurance-maladie et au cours des trois (3) premiers mois de service continu pour les autres régimes et ce, jusqu'au 31 décembre qui suit immédiatement. Cependant, si elle n'a pas complété la période pertinente de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète la période pertinente de service continu.

2) Par la suite, selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente et applicable au 1er janvier de l'année subséquente.

3) Dès qu'une nouvelle personne salariée à temps partiel complète trois (3) mois de service continu et au 21 novembre de chaque année, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période pertinente.

La nouvelle personne salariée ayant travaillé vingt-cinq pour cent (25%) ou moins du temps complet a le choix de bénéficier ou non des régimes de base d'assurance-vie et d'assurance-salaire. Dans le cas où elle choisit d'en bénéficier, elle signifie son intention par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis qu'il lui a fait parvenir.

Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25%) ou moins du temps complet au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente peut cesser de bénéficier des régimes de

base d'assurance-vie et d'assurance-salaire dans la mesure où elle le signifie par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis qu'il lui a fait parvenir.

La personne salariée qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a choisi de ne pas bénéficier des régimes de base d'assurance-vie et d'assurance-salaire peut modifier son choix au 1^{er} janvier de chaque année. Elle doit aviser l'employeur au plus tard le 1^{er} décembre.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, la participation de toute personne salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire après un (1) mois de service continu.

4) L'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour la personne salariée mentionnée à l'alinéa a) et la moitié de cette contribution pour celle mentionnée à l'alinéa b). La personne salariée visée par l'alinéa b) paie le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre cotisation.

Dans le cas où une personne salariée n'a pas complété un (1) mois de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1^{er} novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète un (1) mois de service continu et la contribution de l'employeur demeure inchangée pour l'année subséquente débutant le 1^{er} janvier.

Définition de personne à charge

23.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, le conjoint, l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après:

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

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

ii) enfant à charge s'entend au sens de l'article 1 de la convention: est également considéré enfant à charge un enfant célibataire à l'égard duquel la personne salariée ou son conjoint exerce l'autorité parentale ou l'exercerait si l'enfant était mineur et satisfaisant à toutes les autres conditions prévues à l'article 1.

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 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, domiciliée chez une personne salariée et sur laquelle la personne salariée ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 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, 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 et de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

23.05 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.

23.06 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.

23.07 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.

Comité syndical d'assurance

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

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

La cotisation aux régimes optionnels est entièrement à la charge des participants. La participation est facultative selon les termes 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 la FP-CSN se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés liées 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 des cessations d'adhésion;
- e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;
- f) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande d'adhésion, de prestations, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur;
- g) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- h) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à l'employeur de leur décision de prendre leur retraite.

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

Les personnes couvertes par les dispositions de la convention de la Baie James et du Nord québécois telles que définies à l'article 1 de la loi approuvant la convention de la Baie James et du Nord québécois et qui sont également personnes salariées au sens de la présente convention collective peuvent être exemptées de participer au régime de base et aux régimes complémentaires d'assurance-maladie et

conserver la possibilité de participer à des régimes complémentaires d'assurance-vie et d'assurance-salaire.

SECTION II RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

23.09 La personne salariée visée à l'alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 \$).

La personne salariée visée à l'alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de trois mille deux cents dollars (3 200 \$).

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

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

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

SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

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

23.12 À chaque période de paie, la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée, 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>20-03-2011</u> <u>au</u> <u>31-03-2011</u>	<u>01-04-2011</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>
Paie aux 14 jours	4,18\$	4,38\$	4,78\$	5,17\$	5,97\$
Paie aux 7 jours	2,09\$	2,19\$	2,39\$	2,59\$	2,99\$

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

	<u>20-03-2011</u> <u>au</u> <u>31-03-2011</u>	<u>01-04-2011</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>
Paie aux 14 jours	<u>1,67\$</u>	<u>1,75\$</u>	<u>1,91\$</u>	<u>2,07\$</u>	<u>2,39\$</u>
Paie aux 7 jours	<u>0,83\$</u>	<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.

L'employeur maintient cette contribution pour toute absence sans solde de vingt-huit (28) jours et moins.

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

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

Cependant, une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un autre régime collectif d'assurance ou, si le contrat le permet, au régime général d'assurance-médicaments assumé par la Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ).

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde de plus de vingt-huit (28) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

23.15 Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, durant une suspension dont la durée n'excède pas vingt-huit (28) jours, la personne salariée continue de participer aux régimes d'assurance. Lors d'une suspension de plus de vingt-huit (28) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation en assumant seule ses cotisations et, le cas échéant, les contributions de l'employeur.

23.16 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 IV RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

23.17 Subordonné 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-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

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

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

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D. 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 la personne salariée à temps partiel, 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 vacances, 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) À compter de la huitième (8^e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03, toute personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste ou dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

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

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

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

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

L'employeur peut mettre fin à une période de réadaptation.

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel

équivalent à la différence entre le nombre de jours équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre de jours travaillés.

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

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

À la fin d'une période de réadaptation, 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.

23.18 La personne salariée continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.17 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 au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.17 ou à l'expiration du délai prévu au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 23.32, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

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

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

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

i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 23.17, si la personne salariée a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net¹ et la prestation payable par la Société d'assurance

¹ Salaire net: le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations à la Régie des rentes du Québec (RRQ) et au Régime d'assurance-emploi.

automobile du Québec (SAAQ). La banque de congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 23.17, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net¹ et la prestation payable par la SAAQ.

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

i) la personne salariée reçoit de son employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net¹ 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^e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.17 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 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 (CSST), pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

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

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

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la CSST cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.17 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 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.

Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe 23.17 et au présent paragraphe, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

¹ Salaires net: le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations à la Régie des rentes du Québec (RRQ) et au Régime d'assurance-emploi.

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

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

23.22 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.

23.23 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.

23.24 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 au paragraphe 23.22. 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, auquel cas il en informe le syndicat par écrit en même temps que la personne salariée, 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.

23.25 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.

23.26 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.

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

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

- 1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin-arbitre (...) et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue 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 à temps partiel de la liste de disponibilité non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

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

PHYSIATRIE

Secteur Est²

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

Secteur Ouest³

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

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

² Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

³ Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

ORTHOPÉDIE

Secteur Est¹

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 Ouest²

Bah, Chaikou, Laval
Beauchamp, Marc, Montréal
Beaumont, Pierre, Montréal
Bertrand, Pierre, Laval
Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Laval
Godin, Claude, Montréal
Guimond-Simard, Sébastien, Laval
Héron, Timothy A., Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Lamarre, Claude, Montréal
Major, Pierre, Montréal
Murray, Jacques, Tracy
Perron, Odette, Hull
Ranger, Pierre, Laval
Renaud, Éric, Laval
(...)

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

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

PSYCHIATRIE

Secteur Est¹

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 Ouest²

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

- 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.

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

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

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.

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 (...) du champ de 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 substitut¹ à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1^{er}) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

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

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

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.

Les frais et honoraires du médecin-arbitre (...) ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

23.28 Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er juillet 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:

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

- 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-maladie prévus au paragraphe 23.29;
- b) aux fins de pré-retraite;
- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la Loi).

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

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
 - ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié 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) du paragraphe 23.17. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés-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-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.

ACCUMULATION DES JOURS DE MALADIE

Personne salariée à temps complet

23.29 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre qu'un (1) jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention en le réduisant de 0,20 jour par mois. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 21.01.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.03.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des congés-maladie prévus au premier (1^{er}) alinéa pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Ces congés peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé-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.

23.30 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.29, reçoit le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

23.31 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention ne sont pas interrompues.

Personne salariée à temps partiel

23.32 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 23.29, bénéficie des dispositions prévues au troisième (3^e) alinéa du paragraphe 8.16.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 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 civils d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1^{er}) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

SECTION V MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

23.33 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, l'employeur peut, tant qu'une personne salariée est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 16.01, à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à un poste qui, de l'avis du médecin traitant, ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion, qui est favorable à la réadaptation de la personne salariée et dont elle est raisonnablement en mesure d'accomplir les fonctions. L'employeur met fin à cette assignation sur présentation d'un certificat médical à cet effet du médecin traitant. L'employeur remet à la personne salariée avant le début de l'assignation une copie du formulaire décrivant les conditions d'assignation temporaire. De plus, il informe le syndicat au début de l'assignation qu'une personne salariée est assignée temporairement.

23.34 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est remplacée selon la procédure suivante:

La personne salariée est inscrite sur une équipe spéciale et est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut, si ses capacités résiduelles, selon l'avis de son médecin traitant, lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant les dispositions relatives aux mutations volontaires, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 16.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste ainsi offert cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

En aucun cas, la personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions du présent paragraphe ne reçoit un salaire inférieur à celui qu'elle recevait avant le début de son absence continue en raison de sa lésion.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 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

24.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

24.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du service.

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

24.04 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 cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément au paragraphe 23.28, les jours de congés maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite;
- décès;
- démission;
- congédiement;
- désistement avec l'accord de l'employeur;
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 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.

24.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 25

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

25.01 La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes:

Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit:

- de 0 à 8,000 km: 0,430 \$ du km
- pour tout le kilométrage excédant 8000 km au cours d'une année 0,355 \$ du km

Un montant de 0,10 \$ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route de gravier.

Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur rembourse la personne salariée des frais occasionnés conformément aux conditions établies localement.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

25.02 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.

Repas

25.03 Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes conformément aux conditions établies localement :

Déjeuner:	10,40 \$
Dîner:	14,30 \$
Souper:	21,55 \$

Coucher

25.04 Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 5,85 \$.

25.05 Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 22,25 \$.

Assurance-affaires

25.06 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 personnelle pour fins de travail pour l'employeur doit être 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.

25.07 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 25.01 à 25.05 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 25.01 à 25.05.

ARTICLE 26

AVANTAGES SOCIAUX

26.01 L'employeur accorde à la personne salariée:

1. a) cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge ou d'un enfant mineur dont elle n'a pas la charge;
b) sur demande, une (1) semaine de congé sans solde en prolongation du congé prévu en a);
2. trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;
3. un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants;
4. malgré les stipulations prévues aux paragraphes 26.03 et 26.04, la personne salariée peut choisir de reporter un (1) jour de congé prévu aux alinéas 26.01 (1.a)), 26.01 (2) et 26.01 (3) pour assister à la cérémonie d'inhumation ou de crémation. En aucun cas, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue à 26.05.

26.02 Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

26.03 Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux alinéas 26.01 (1) et 26.01 (3) ont comme point de départ la date du décès.

26.04 Ceux prévus à l'alinéa 26.01 (2) se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

26.05 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention aux paragraphes 26.01 et 26.02 la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

26.06 Dans tous les cas, la personne salariée prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

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

26.08 Sur avis donné un (1) mois à l'avance, toute personne salariée a droit à une (1) semaine de congé avec solde, à l'occasion de son mariage.

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

26.09 (...) La personne salariée qui est membre du conseil d'administration d'une agence de la santé et des services sociaux est libérée sans perte de salaire pour participer aux réunions du conseil d'administration de l'agence de la santé et des services sociaux.

La personne salariée avise, par écrit, son supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

Congé pour responsabilités familiales

26.11 (...) 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.

26.12 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 27

REPAS

27.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à son établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai alloué pour ce faire, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce (ces) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail.

La personne salariée qui en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe continue d'en bénéficier à moins que l'employeur y supplée autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excèdera pas:

Déjeuner:	<u>1,85 \$</u>
Dîner:	<u>4,20 \$</u>
Souper:	<u>4,20 \$</u>

Au 1^{er} avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu au paragraphe 8.46 de la convention collective.

27.02 La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

27.03 Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux (...) inférieurs à ceux-ci-haut prévus.

27.04 L'employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.

ARTICLE 28

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 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.

(...)

28.02 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 29

CONTRAT À FORFAIT

29.01 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.

29.02 Les dispositions du paragraphe 29.01 ne s'appliquent pas aux établissements privés conventionnés. Pour ceux-ci, l'employeur se réserve le droit de donner des sous-contrats à la condition que cela n'implique aucune mise à pied, aucune diminution de salaire, aucun congédiement ni directement ou indirectement pour aucun des membres de l'unité de négociation pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 30

SÉCURITÉ ET SANTÉ

L'employeur prend les mesures nécessaires pour promouvoir la santé des personnes salariées, pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et le syndicat y collabore.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

30.01 Un comité conjoint de santé et sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement. La composition, les modalités de fonctionnement et les mandats du comité sont convenus par arrangement local.

Le mandat du comité est de discuter de questions relatives à la santé sécurité et de faire les recommandations appropriées.

Le comité peut:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;
- recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
- recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

30.02 La personne salariée lorsqu'elle siège à ce comité est libérée de son travail sans perte de salaire.

30.03 L'employeur remet au syndicat une copie du formulaire requis par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

30.04 Une personne salariée désignée par la Fédération des professionnelles (FP-CSN) est libérée de son travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'Association sectorielle en santé et sécurité du travail (ASSSTAS).

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

30.05 Mesures de prévention

Lorsqu'une personne salariée estime qu'un usager ou l'environnement de celui-ci peut présenter un danger immédiat ou éventuel, elle en fait rapport à son supérieur immédiat.

À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent immédiatement les mesures qui s'imposent.

30.06 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.

Dispositions particulières pour les technologues en radiologie

30.07 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 la 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 hématologiste ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

30.08 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.

30.09 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés-maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

ARTICLE 31

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE

31.01 Obligation d'accommodement

L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'ils ont une obligation d'accommodement envers toute personne salariée, qui, par leur fait ou leur omission, est l'objet d'une discrimination prohibée par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

Afin de permettre aux parties de remplir leur obligation d'accommodement, la personne salariée victime de discrimination a l'obligation de collaborer et de faire connaître aux parties sa situation particulière, ses capacités et ses limitations, le cas échéant.

Les parties sont dégagées de leur obligation d'accommodement s'il n'existe aucune mesure d'accommodement ou si la mesure d'accommodement possible constitue une contrainte excessive. À cet égard, les parties reconnaissent que la nécessité de déroger à la convention collective afin d'exécuter leur obligation d'accommodement ne constitue pas, en soi, automatiquement une contrainte excessive.

Dans l'évaluation de ce qui constitue une contrainte excessive, il est tenu compte, notamment, du coût direct et indirect qu'implique la mesure d'accommodement, des droits auxquels elle peut porter atteinte et de l'entrave induite au bon fonctionnement de l'établissement qu'elle peut entraîner, le cas échéant.

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

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

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

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

31.03 La salariée mariée peut exercer sous le nom de sa propre famille et/ou sous le nom de son mari.

Harcèlement psychologique

31.04 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.

31.05 Aucune forme de harcèlement psychologique¹ 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.

31.06 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches, ou de brochures sexistes.

Violence

31.07 Aucune forme de violence n'est tolérée. L'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir ou faire cesser toute forme de violence par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation, entre autres, par l'élaboration d'une politique à cet effet.

31.08 Les parties locales peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique ou de violence.

¹ Le terme "harcèlement psychologique" comprend le harcèlement sexuel.

ARTICLE 32

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

32.01 Afin de protéger la confidentialité professionnelle des personnes salariées, l'employeur s'engage à ces fins, à assister et à défendre légalement ces dernières devant les tribunaux lorsque leur témoignage est requis, les obligeant ainsi à dévoiler ce qu'elles ont appris dans l'exercice de leurs fonctions.

Assurance-responsabilité

32.02 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.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur prend alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

L'employeur remet au syndicat une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relatif à la responsabilité civile des personnes salariées, à titre de préposées de l'établissement.

32.03 Une personne salariée qui à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est autorisée à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, elle s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'elle reçoit pour le temps où elle agit comme témoin expert.

32.04 Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, l'employeur fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour cette dernière. Lorsque la poursuite judiciaire est de nature pénale ou criminelle, l'employeur consulte la personne salariée sur le choix de l'avocat.

ARTICLE 33

COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

33.01 Énoncé de principe

Compte tenu de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux, de la nécessité pour les organisations de s'adapter rapidement aux changements et de revoir les façons de faire en vue d'améliorer la qualité et l'efficacité des services ainsi que la qualité de vie au travail des personnes salariées, tout en prenant en considération les ressources financières allouées à l'établissement, les parties nationales reconnaissent l'importance de mettre en place un mécanisme privilégié de communication et de coopération, de consultation et de recherche de solutions entre les parties locales.

33.02 Formation d'un comité conjoint

Les parties locales forment un comité de relations de travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Cependant, dans le cas où le nombre de personnes salariées dans l'unité d'accréditation est de moins de vingt (20), le comité est formé si les parties locales en conviennent.

Dans sa démarche, le comité doit être préoccupé par la qualité des soins et services, la qualité de vie au travail des personnes salariées ainsi que la protection des emplois.

33.03 Mandat

Le comité doit:

- définir les problématiques et les priorités d'intervention. À titre indicatif, le comité peut aborder des problématiques telles :
 - les moyens d'améliorer la qualité et l'efficacité des services aux usagers;
 - l'organisation des services et la charge de travail;
 - la satisfaction et la valorisation au travail;
 - les questions de nature professionnelle, notamment l'autonomie professionnelle, la coordination professionnelle et le travail en équipe;
 - la dispensation des services hors de l'établissement;
 - les modifications à la pratique professionnelle;
- élaborer et compléter une grille d'analyse afin de répertorier les problèmes du milieu de travail;
- poser un diagnostic global sur les problèmes rencontrés;
- convenir des solutions à être appliquées localement;
- discuter des griefs avant la demande d'arbitrage dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;
- discuter des situations de demande d'accommodement présentées aux parties;
- étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches.

33.04 Conditions préalables

Afin de réaliser leur mandat, les membres du comité doivent avoir accès à de la formation dont les parties locales conviendront et à toute l'information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche des solutions.

33.05 Composition du comité

Le comité est composé d'un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur.

Les personnes représentant le syndicat sont libérées selon les dispositions prévues au paragraphe 7.18 de la convention collective.

L'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources ou une firme extérieure après consentement des deux (2) parties.

33.06 Fonctionnement

Le comité définit ses règles de fonctionnement en privilégiant pour la prise de décision la base du consensus.

Les rencontres du comité, les travaux requis et la formation dont les parties locales auront convenu se tiennent durant les heures de travail.

33.07 Recours en cas de fardeau de tâches

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

Le comité doit rendre une décision 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 voie pour rendre sa décision.

Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas décision unanime ou si, par la faute de l'employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu au premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe, le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.

Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, à défaut d'entente, devant un arbitre désigné par le ministre du Travail.

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

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

À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le quatre-vingt dixième (90^e) et le cent vingtième (120^e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail (fardeau de tâche). Sinon, l'arbitre détermine les moyens à prendre pour éliminer la surcharge (fardeau de tâche).

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

Les délais prévus au présent paragraphe peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 34

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

Dispositions générales

34.01 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.

34.02 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.

34.03 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 et 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.

34.04 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.

(...)

34.05 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

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

Dans le cas où (...) le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions du paragraphe 34.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

(...)

34.07 (...) 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.

34.08 (...) 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.

34.09 (...) Au terme du délai (...) prévu au paragraphe 34.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

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

34.11 Le comité est composé de (...) six (6) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, (...) de six (6) représentants (un (1) représentant de chaque syndicat FIQ, CSQ, APTS, FTQ et deux (2) représentants pour le syndicat CSN).

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

34.12 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.

34.13 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.

34.14 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.

34.15 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.

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

34.17 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu au paragraphe 34.14, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

34.18 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.

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

34.20 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.

34.21 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.

34.22 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.

34.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions du paragraphe 34.20.

34.24 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

34.25 Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue au paragraphe 34.06.

34.26 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

34.27 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 35

MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

35.01 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 national permanent de négociation.

35.02 Ce comité se compose de trois (3) représentants du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) représentants de la Fédération des Professionnelles (FP-CSN), d'autre part.

35.03 L'une ou l'autre des parties communique par écrit à l'autre un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité aux fins de négociation ainsi que le nom de ses représentants.

Dans les vingt (20) jours de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer.

35.04 Les personnes salariées représentantes de la FP-CSN sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.

35.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions au(x) problème(s) soulevé(s).

35.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau de la Commission des relations du travail.

35.07 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 problèmes. 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 36

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

36.01 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.

36.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, i, j, k et l du paragraphe 36.07. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

36.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la personne salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (Statuts du Canada). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 36.07 s'appliquent.

36.04 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 10 (Règlement des litiges) et 11 (Arbitrage).

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 36.07 pour des avantages sociaux.

36.05 Conditions d'obtention

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

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

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

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

36.06 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 15.

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

36.07 Modalités d'application

a) Salaire

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

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
<u>3 mois</u>	<u>87,50</u>	<u>91,67</u>	<u>S/O</u>	<u>S/O</u>
<u>4 mois</u>	<u>83,33</u>	<u>88,89</u>	<u>91,67</u>	<u>S/O</u>
<u>5 mois</u>	<u>79,17</u>	<u>86,11</u>	<u>89,58</u>	<u>91,67</u>
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	S/O	77,76	83,32	86,60
9 mois	S/O	75,00	81,25	85,00
10 mois	S/O	72,20	79,15	83,32
11 mois	S/O	S/O	77,07	81,66
12 mois	S/O	S/O	75,00	80,00

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 36.07 a).

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 des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07.

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

Pour les vacances autres que celles réputées prises en vertu du sous-alinéa précédent, la personne salariée exprime son choix de vacances conformément aux dispositions prévues à la convention collective.

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 à l'alinéa a) du paragraphe 36.07.

f) Assurance-salaire

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

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

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80%) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. 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 quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17.
- Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.
- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4- Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 6 du paragraphe 13.14, 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) sous-alinéas du présent alinéa, 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 du paragraphe 23.17. 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 équivalente à celle de son invalidité;
- si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application de l'alinéa q) du paragraphe 36.07.

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

g) Congé ou absence sans solde

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) du paragraphe 36.07 s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07.

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 à l'alinéa a) du paragraphe 36.07.

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 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 équivalente à celle du retrait préventif.

l) Perfectionnement

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

m) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa n) du paragraphe 36.07 s'appliquent.

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

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 16.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas remplacée par le SRMO dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été remplacée par le SRMO. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise du congé.

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

1- 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.

2- 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).

3- 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 salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

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

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

o) 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 à l'alinéa n) du paragraphe 36.07 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.

La rémunération prévue au paragraphe 8.16 de la convention collective et au paragraphe 3.03 de l'annexe A est calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07.

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 deux (2) choix suivants:

- 1- Elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n) du paragraphe 36.07;
- 2- 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'assurance (...) 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 du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

t) Mutation volontaire

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

ARTICLE 37

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

37.01 Aux fins du présent article un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

37.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 37.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

37.03 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

37.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant des activités de développement des ressources humaines pour les personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de ces activités.

Recyclage

37.05 La personne salariée visée par le paragraphe 16.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à la présente convention collective.

ARTICLE 38

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

38.01 Sous réserve du paragraphe 38.03, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 20 mars 2011 et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2015.

38.02 Sous réserve du paragraphe 38.03, 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.

38.03 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1^{er} avril 2010 :

1- temps supplémentaire;

2- prime de chef d'équipe;

3- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue aux articles 4 et 6 de l'annexe D et les dispositions relatives aux personnes salariées hors-taux ou hors-échelle;

4- prime de fin de semaine;

5- prime de soir et de nuit prévues au paragraphe 9.01;

6- prime de coordination professionnelle;

7- prime de psychiatrie;

8- prime d'encouragement à l'étude pour l'éducateur(trice) prévue au paragraphe 5.03 de l'annexe D;

9- prime d'encouragement à l'étude dans un centre jeunesse prévue au paragraphe 6.09 de l'annexe D;

10- prime d'enseignement clinique (E.E.G. Électrophysiologie médicale) prévue à l'article 7 de l'annexe D;

11- prime de garde fermée, d'encadrement intensif et d'évaluation des signalements prévue à l'article 2 de l'annexe G;

12- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention;

13- prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.05.

Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 38.03 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 pourcentages 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.

38.04 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes prévus à la convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

38.05 Sous réserve des dispositions du paragraphe 38.06, les montants de la rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 38.03 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.

38.06 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2010 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 38.07. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

38.07 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1^{er} avril 2010 ainsi que leur dernière adresse connue.

38.08 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

38.09 Malgré les dispositions du paragraphe 11.22 de la convention collective, les réclamations en vertu du paragraphe 38.03 peuvent être accordées rétroactivement au 1^{er} avril 2010.

38.10 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 _____^e jour du mois de février 2011.

LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNELLES
(FP-CSN)

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

Michel Tremblay

Michel Delamarre

Ginette Langlois

Jean-Pierre Hotte

Jean Paquette

Édith Lapointe

Josée Labbé

Marie-Hélène Jolicoeur

Adriana Volpato

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX

Yves Bolduc

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES

ARTICLE 1 MESURES DE PRÉVENTION

1.01 Lorsqu'une personne salariée estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier de la personne salariée.

1.02 À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 2 PRIME EN PSYCHIATRIE

Les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires reçoivent une prime hebdomadaire:

<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>2014-03-01</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>

ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES

3.01 La personne salariée à temps complet a 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) jours par année.

Cependant, lorsqu'un (1) de ces congés mobiles tombe durant une absence maladie, la personne salariée a droit de recevoir une rémunération égale à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

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

3.03 La personne salariée à temps partiel 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, les primes¹ et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D;
- 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 Aux fins du calcul de la rémunération des congés mobiles, les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

- 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 vacances.

ARTICLE 4 DÉFINITION DU DÉPARTEMENT, AILE OU URGENGE PSYCHIATRIQUE

4.01 Les dispositions prévues aux articles 1, 2 et 3 de la présente annexe s'appliquent aux départements ou ailes psychiatriques structurés des établissements. Aux fins d'application du présent article, le département ou l'aile psychiatrique structuré se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du département.

Les établissements visés sont les suivants:

CAPITALE-NATIONALE (03)

- Centre hospitalier de Charlevoix du Centre de santé et des services sociaux Charlevoix

MONTRÉAL (06)

- (...)
- (...) Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine

(...)

Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et de la Fédération des professionnelles (FP-CSN) se rencontreront après la date d'entrée en vigueur de la convention collective en vue de compléter, s'il y a lieu, la liste des établissements apparaissant à cet alinéa. Après soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de cette convention, cette liste sera considérée comme finale.

4.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un établissement met sur pied, soit un département ou une aile psychiatrique, les parties par l'intermédiaire du CPNSSS et de la FP-CSN de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de déterminer si ce département ou cette aile doit être considéré comme un département ou une aile structurée, tel que défini au premier alinéa du paragraphe 4.01.

4.03 (...) Aux fins d'application du présent article, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques.

Si au cours de la durée de la présente convention, un établissement met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FP-CSN de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une urgence psychiatrique structurée tel que défini ci-dessus.

Si au cours de la durée de la présente convention, un établissement reconnu comme psychiatrique cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FP-CSN de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit être considérée comme une urgence psychiatrique structurée tel que défini ci-dessus.

ARTICLE 5

Les dispositions de l'annexe A s'appliquent aux personnes salariées des établissements suivants:

CAPITALE-NATIONALE (03)

- (...) Institut universitaire en santé mentale de Québec

OUTAOUAIS (07)

- La corporation du Centre hospitalier Pierre-Janet

ARTICLE 6

Si un groupe de personnes salariées obtient une accréditation, et si l'urgence, leur département ou leur aile ou leur établissement est considéré en vertu d'un mémoire d'entente provincial au niveau du secteur de la santé et des services sociaux, comme une urgence psychiatrique, un département ou une aile psychiatrique structurée ou comme un établissement psychiatrique, les personnes salariées visées par cette accréditation sont soumises aux stipulations de la présente annexe.

ARTICLE 7

L'application des bénéfices prévus à la présente annexe ne vise que les personnes salariées oeuvrant dans la mission centre hospitalier.

ANNEXE B

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

ARTICLE 1

Les dispositions de la présente annexe 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 16 de la convention collective (Sécurité d'emploi).

ARTICLE 2

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

ARTICLE 3 FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

Le SRMO s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la 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.

ARTICLE 4

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.

ARTICLE 5 ENTREPOSAGE

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

ARTICLE 6 DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

Le SRMO paie à toute personne salariée déplacée, tenant logement, une allocation de déplacement de 750,00 \$ ou de 200,00 \$ à la personne salariée ne tenant pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de garde, 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.

ARTICLE 7 COMPENSATION POUR BAIL

La personne salariée visée à l'article 1 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 le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

ARTICLE 8

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

ARTICLE 9 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

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

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

ARTICLE 10

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

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

ARTICLE 11

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

location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SRMO.

ARTICLE 12 FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

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

ARTICLE 13

Lorsque, avec l'autorisation du SRMO, le déménagement est retardé ou lorsque la famille (conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) n'est pas relocalisée immédiatement, le SRMO assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

ARTICLE 14

Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ANNEXE C

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION 1 DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par:

1.01 1) Dépendant:

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

De même, le fait pour une (1) ou un (1) 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 une (1) ou un (1) 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 25 ans ou moins qui répond aux 3 conditions suivantes :

- 1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la 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 12 mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de dépendant prévue à la présente annexe;
- 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 à l'alinéa 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 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent paragraphe et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

2) Point de départ:

Domicile au sens légal du terme au moment de l'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.

1.02 Secteurs:

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtac, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemiscau, Inukjuak, Povungnituk, Umiujak.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuak, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre inclusivement;
- Les îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

2.01 La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

<u>Secteurs</u>	<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>Avec dépendant(s)</u>					
<u>Secteur V</u>	<u>18 081</u>	<u>18 217</u>	<u>18 399</u>	<u>18 721</u>	<u>19 095</u>
<u>Secteur IV</u>	<u>15 326</u>	<u>15 441</u>	<u>15 595</u>	<u>15 868</u>	<u>16 185</u>
<u>Secteur III</u>	<u>11 786</u>	<u>11 874</u>	<u>11 993</u>	<u>12 203</u>	<u>12 447</u>
<u>Secteur II</u>	<u>9 367</u>	<u>9 437</u>	<u>9 531</u>	<u>9 698</u>	<u>9 892</u>
<u>Secteur I</u>	<u>7 574</u>	<u>7 631</u>	<u>7 707</u>	<u>7 842</u>	<u>7 999</u>
<u>Sans dépendant</u>					
<u>Secteur V</u>	<u>10 256</u>	<u>10 333</u>	<u>10 436</u>	<u>10 619</u>	<u>10 831</u>
<u>Secteur IV</u>	<u>8 695</u>	<u>8 760</u>	<u>8 848</u>	<u>9 003</u>	<u>9 183</u>
<u>Secteur III</u>	<u>7 368</u>	<u>7 423</u>	<u>7 497</u>	<u>7 628</u>	<u>7 781</u>
<u>Secteur II</u>	<u>6 243</u>	<u>6 290</u>	<u>6 353</u>	<u>6 464</u>	<u>6 593</u>
<u>Secteur I</u>	<u>5 295</u>	<u>5 335</u>	<u>5 388</u>	<u>5 482</u>	<u>5 592</u>

2.02 La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

2.04 Sous réserve du paragraphe 2.03, 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 dépendants 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 de travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions de l'article 36 (Régime de congé 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.

2.05 Dans le cas où les conjoints, au sens de l'article 1 travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec dépendant(s), s'il y a un (1) ou des dépendant(s) autre(s) que le conjoint. S'il n'y a pas d'autres dépendants que le conjoint, chacun a

droit à la prime sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme "dépendant" du paragraphe 1.01 de la section I de la présente annexe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

3.01 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 que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

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.

3.02 Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des sous-alinéas b), c) et d) du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

3.03 Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus au paragraphe 3.01 lui sont remboursés.

De plus, le poids de 228 kg prévu au sous-alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de 45 kg par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Cependant, la personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre employeur avant le 45^e jour civil de séjour sur le territoire.

3.04 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 et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de la personne salariée;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée;

c) 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 est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 3.01 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.

3.05 Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de l'article 1 travaillent pour le même employeur, un (1) seul des deux (2) conjoints 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.

SECTION IV SORTIES

4.01 L'employeur 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 dépendants:

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au sous-alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour la personne salariée sans dépendant et trois (3) sorties par année pour la personne salariée avec dépendant(s);

b) pour les localités de Clova, Hâvre St-Pierre, Parent, Sanmaur ainsi que pour celles des Iles-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 un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente clause même si elle perd son statut de conjoint au sens de la clause sur les assurances.

4.02 a) Le fait que le conjoint 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.

b) Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec dépendant(s), 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 dépendants d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

4.03 Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de l'employeur) 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 (2) 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 d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

4.04 Une (1) sortie peut être utilisée par le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par une ou un ami(e) pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe 1.02. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

4.05 Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 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 paragraphe, un proche parent est défini comme suit: conjoint, 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 dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

4.06 La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe 4.01 peuvent faire l'objet d'une entente entre le syndicat et l'employeur incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.01 L'employeur rembourse à la 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 dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

6.01 Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'un de ses dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux dépendants 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

7.01 La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuaraapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistissini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de 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.

7.02 La personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu au paragraphe 7.01, 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

8.01 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

9.01 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.

9.02 Les loyers facturés 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.

9.03 Sur demande du syndicat, l'employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

10.01 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 DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

11.01 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.

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Sous réserve de l'article 6, les dispositions de la présente annexe 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 convention collective.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

ARTICLE 2 INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

(Les paragraphes 2.01 et 2.02 remplacent les paragraphes 8.26 et 8.27 de la convention collective)

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

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

2.02 Intégration dans les échelles de salaire de personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

ARTICLE 3 AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

(Les paragraphes 3.01 à 3.04 remplacent les paragraphes 8.28 à 8.43 de la convention collective)

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

3.02 Pour le calcul de l'expérience d'une personne salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225^{ième} d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^e, 1/223^e, 1/222^e, 1/221^e ou 1/220^e d'année d'expérience.

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

3.04 Toutefois l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 4 FORMATION POSTSCOLAIRE

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux personnes salariées techniciennes en assistance sociale (TAS).

4.01 Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.02 Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.03 Aux fins d'application des paragraphes 4.01, 4.02 et 4.11, 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.

4.04 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.

Une 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 pourra 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.

4.05 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.

4.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, 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.

4.07 Sous réserve du paragraphe 4.03, 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.

4.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 4.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 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 du paragraphe 4.09.

4.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

4.10 Les programmes d'études offerts par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

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

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

La personne salariée détentrice d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique a droit à 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. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

ARTICLE 5 CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES ÉDUCATEURS OU ÉDUCATRICES

5.01 Aux fins d'application de la disposition sur la formation postscolaire prévue à l'article 4 de la présente annexe, une formation reliée aux fonctions de la personne salariée est réputée requise.

5.02 Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation

A) 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:

- 1- pour les départs et les retours de congés et des vacances des usagers;

- 2- pour assister un suppléant ou un nouvel éducateur ou une nouvelle éducatrice de son équipe;
- 3- lorsqu'un ou quelques usagers causent des difficultés majeures.

B) Rémunération

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 à l'alinéa A du présent paragraphe. 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.

5.03 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 à l'étude prévue au premier alinéa.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits obtenus.

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

ARTICLE 6 CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES EN ASSISTANCE SOCIALE (TAS) ET À L'AIDE SOCIAL OU AIDE SOCIALE (AS)

6.01 La personne salariée des titres d'emploi TAS et AS, reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou dans un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre emploi, et en tenant compte, s'il y a lieu, des dispositions des paragraphes 6.03 et 6.04.

6.02 Nonobstant le paragraphe précédent, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, pour fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

6.03 Le premier échelon du titre d'emploi AS correspond à onze (11) ans de scolarité; un échelon supplémentaire par année de scolarité additionnelle est accordé jusqu'à un maximum de deux (2) échelons supplémentaires.

6.04 La personne salariée du titre d'emploi AS inscrite au cours collégial en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale reconnu par le ministère de l'Éducation du Québec bénéficie d'un échelon supplémentaire dans l'échelle de salaire de son emploi.

6.05 Nonobstant toute autre disposition, la personne salariée du titre d'emploi TAS, à l'emploi de l'établissement au 1er juillet 1972 et la personne salariée du titre d'emploi AS à l'emploi de l'établissement le 5 décembre 1972, ayant bénéficié d'un échelon additionnel d'intégration en vertu des dispositions de l'annexe D de la convention collective 1972-75 FSSF-CSN, continuent de bénéficier de cet échelon déjà consenti pour fins d'intégration dans les échelles prévues à la présente convention.

6.06 L'AS qui obtient le diplôme de TAS est classé dans l'échelle de salaire du TAS à l'échelon qui correspond au salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il recevait, ou s'il est plus avantageux pour la personne salariée, à l'échelon qui correspond à ses années d'expérience selon les dispositions du paragraphe 6.01 sauf quant à l'application des dispositions des paragraphes 6.03 et 6.04.

6.07 Les TAS et AS sont assurés du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.

L'échelle de salaire du TAS s'applique aux personnes salariées qui en date du 28 juin 2000, étaient effectivement classifiées comme TAS, selon les règles prévues aux conventions collectives antérieures.

6.08 Les TAS qui suivent des cours en service social, sociologie, criminologie, psychologie et sexologie, obtiennent chaque fois qu'ils complètent et réussissent une tranche de trente (30) crédits, deux (2) échelons dans leur titre d'emploi ou le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, a droit à un avancement de deux (2) échelons pour chaque programme 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.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.03, les dispositions du présent paragraphe, à l'exception de celles relatives à la rémunération additionnelle, s'appliquent également à l'aide sociale (AS).

6.09 Prime d'encouragement à l'étude dans un centre jeunesse

La personne salariée des titres d'emploi AS, TAS à temps complet au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention chaque fois qu'elle complète et réussit en cours d'emploi une tranche de quinze (15) crédits conduisant à l'obtention d'un diplôme de TAS, reçoit une prime d'encouragement à l'étude 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 des titres d'emploi AS, TAS obtient, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) crédits, un (1) échelon supplémentaire dans son échelle.

Par ailleurs, 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 à l'étude prévue au paragraphe précédent.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits obtenus.

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

ARTICLE 7 PRIME D'ENSEIGNEMENT CLINIQUE (E.E.G., ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE)

Le technicien ou la technicienne qui dispense, dans le cadre du programme de stages cliniques reliés à sa formation, l'enseignement et la formation clinique aux étudiants stagiaires reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire 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>1,47</u>	<u>1,48</u>	<u>1,49</u>	<u>1,52</u>	<u>1,55</u>

pour chaque heure pendant laquelle il ou elle assume cette responsabilité.

ARTICLE 8 REPAS

Un repas est fourni gratuitement à la personne salariée éducateur ou éducatrice et technicien ou technicienne en éducation spécialisée appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers.

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q., chap. S-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

A) Mutations volontaires

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de traitement horaire.

E) Vacances

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux vacances s'appliquent aux personnes salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les personnes salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les personnes salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'employeur cédant.

ANNEXE F

HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Les parties locales peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes:

A) Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:

- a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-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 des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.
- d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

B) Conversion des congés en primes

La personne salariée participant au programme de réduction du temps de travail peut convertir des congés en prime. Si tel est le cas:

- 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 une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage variera selon le tableau suivant:

Jours convertis	Pourcentage de prime
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

C) 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 bénéfices tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont:

- les primes hebdomadaires;
- les congés mobiles;
- et
- les congés annuels:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
moins de 17 ans de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Pour la personne salariée qui ne convertit pas de congés en prime, les bénéfices tels les congés fériés et les congés maladie sont également réduits à une proportion de 0,8 par rapport au nombre de jours auxquels la personne salariée aurait normalement droit au cours de l'année.

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour:

- l'indemnité de congé maternité, de paternité et d'adoption;
- la prestation d'assurance-salaire;
- le congé à traitement différé.

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi incluant la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Le délai de carence en invalidité pour la personne salariée à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui en 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 à temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui fait du remplacement sur les deux (2) types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

D) Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions prévues aux alinéas A, B et C, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales. Là où les activités le permettent, les parties locales peuvent s'entendre pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment:

- a) l'aire d'application;
- b) la proportion de personnes salariées volontaires de l'aire d'application pour participer au programme de réduction du temps de travail; en cas de désaccord entre les parties, l'ensemble des personnes salariées doivent accepter d'y participer;
- c) les conditions applicables aux personnes salariées non volontaires (par exemple, la possibilité de les exclure de l'application du programme ou l'échange de poste);
- d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;
- e) la possibilité pour une des deux (2) parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application;
- f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;
- g) la possibilité de fractionner en jours une des semaines de congé annuel;
- h) la manière de disposer des heures de travail dégagées par l'application du modèle.

E) Toute personne salariée visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

ANNEXE G

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur (...) le système de justice pénale pour adolescents ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psycho-sociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse.

Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 96-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe.

ARTICLE 2 PRIME DE GARDE FERMÉE, D'ENCADREMENT INTENSIF ET D'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

Les personnes salariées bénéficient d'une prime hebdomadaire:

<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>

ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES

3.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée à temps complet a 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) jours par année.

3.02 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.

3.03 La personne salariée à temps partiel 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, les primes¹ et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D_i

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

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût 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 vacances.

ARTICLE 4 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

4.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux établissements déterminés par décret du gouvernement en vertu de la Loi sur (...) le système de justice pénale pour adolescents. Les établissements visés sont:

Les Centres jeunesse de l'Outaouais

Résidence Taché
Maison de l'Apprenti

Les Centres jeunesse Chaudière-Appalaches

Site Campus Lévis:
Foyer 7

4.02 (...) Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées des centres de protection de l'enfance et de la jeunesse qui effectuent l'évaluation des signalements et celles des unités d'encadrement intensif des centres de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation visées par la présente annexe.

ANNEXE H

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 18, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en technologie médicale pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

(...)

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en technologie médicale qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de technologiste médical ou technologiste médicale est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième (2^e) alinéa du paragraphe 13.14 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en technologie médicale si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme technologiste médical ou technologiste médicale 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 I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

1.01 La personne salariée qui, au 14 mai 2006, 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.

Pour la journée additionnelle de congé payé prévue à l'alinéa précédent, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

1.02 Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire¹ ou, le cas échéant, le salaire¹ servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa 2 du paragraphe 9.02 de la convention collective.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes:

- a) congés fériés;
- b) congé annuel;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6^e) journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- f) journée additionnelle de congé payé prévue au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

1.03 Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, la personne salariée reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le salaire correspondant au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours en excédant de 24}}{\text{X}} \left[\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^2} \right]$$

Pour la première (1^{ère}) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 30 novembre 2011 divisé par 365 jours.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillés entre le 1^{er} décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

¹ Salaire: Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D.

² Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de vingt (20) jours de congés annuels, le nombre 204 est réduit du nombre de jours excédant vingt (20).

1.04 La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.

1.05 La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

1.06 La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 9.02 de la convention collective, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

ANNEXE J

HORAIRES ATYPIQUES

Les parties locales peuvent, par entente, mettre en place des horaires atypiques comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder douze (12) heures de travail.

La personne salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la personne salariée ayant un horaire régulier.

Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective :

1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1^{er} juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right) \times 13 \text{ congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1^{er} juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalent aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions du paragraphe 20.04 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail.

Pour la personne salariée à temps complet, l'employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right) \times \left(\text{Nombre de jours de prévus à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé} \right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés-maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux:
 - congé spécial (paragraphe 22.20);
 - congé de paternité (paragraphe 22.21);
 - congé pour adoption (paragraphe 22.22).

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 :

$$\frac{\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique}}{5 \text{ jours}} \div \left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right)$$

Toute personne salariée libérée de son travail à temps complet parce qu'elle est appelée par le syndicat, la Fédération ou la Confédération des Syndicats Nationaux, à exercer des activités syndicales n'est plus visée par un horaire atypique pour la période pendant laquelle elle est appelée à exercer de telles activités syndicales si celles-ci sont d'une durée d'au moins trente (30) jours.

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, 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.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

(...) 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 2

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 3

RELATIVE À LA DÉINSTITUTIONNALISATION DES PERSONNES QUI PRÉSENTENT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU QUI SONT AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES D'ORDRE MENTAL

ARTICLE 1 OBJET

1.01 La présente lettre d'entente intervient afin de préciser les conditions applicables aux personnes salariées visées par la désinstitutionnalisation.

1.02 Elle s'applique lors de l'abolition de postes ou du transfert de personnes salariées détentrices de poste, découlant directement ou indirectement de la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des bénéficiaires.

1.03 Elle s'applique également à la personne salariée détentrice de poste dans une unité de vie ou dans un département visé à l'alinéa précédent, lorsqu'il y a concurremment d'autres mesures ayant pour effet d'abolir des postes ou de transférer des personnes salariées.

1.04 Dans l'éventualité de la fermeture totale ou partielle d'une ressource d'hébergement créée dans le cadre de la désinstitutionnalisation, la présente entente s'applique également aux personnes salariées si cette fermeture résulte d'une seconde désinstitutionnalisation telle que définie au présent article.

1.05 La convention collective continue de s'appliquer sous réserve des dispositions suivantes:

ARTICLE 2 ÉVALUATION DES BESOINS

2.01 Les parties conviennent de la mise en place par unité de vie et/ou par département etc. d'une ou d'équipes multidisciplinaires regroupant, entre autres, les intervenants(es) directs(es) impliqués(es) auprès des bénéficiaires.

2.02 L'équipe évalue les besoins, élabore le plan d'intervention requis pour chaque bénéficiaire et, s'il y a lieu, recommande le type de ressource d'hébergement approprié pour chacun d'eux.

2.03 L'employeur s'engage à tenir compte des recommandations de l'équipe multidisciplinaire.

ARTICLE 3 EMPLOI

3.01 Les dispositions du présent article viennent s'ajouter à celles déjà prévues à la convention collective et s'appliquent à toutes les personnes salariées détentrices de poste, et ce, quelle que soit leur ancienneté.

3.02 Les personnes salariées sont couvertes par l'un ou l'autre des paragraphes prévus à l'article 15, à l'exclusion du paragraphe 15.15, et bénéficient des dispositions qui s'y rattachent.

3.03 Les personnes salariées qui ne peuvent, suite à l'application de la procédure de supplantation, occuper un emploi, voient leur nom inscrit sur l'équipe de remplacement.

3.04 Les dispositions prévues au paragraphe 16.01, celles prévues au paragraphe 16.03 relatives au maintien des bénéficiaires, de même que celles prévues au paragraphe 16.05 relatives à la procédure de remplacement à l'établissement s'appliquent à ces personnes salariées.

3.05 Dans ce cas, l'employeur pourra leur offrir un programme de mise à jour ou de recyclage dans le but de favoriser leur remplacement dans un éventuel poste disponible dans l'établissement ou, le cas échéant, suite à une entente entre les parties locales, dans un autre établissement; dans ce dernier cas, la personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention collective.

3.06 Les personnes salariées visées aux paragraphes précédents peuvent avec motif valable refuser de participer à tout programme de recyclage nécessaire à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. À défaut d'avoir un motif valable, elles sont réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

3.07 Ces programmes de mise à jour ou de recyclage sont sans frais pour les personnes salariées visées et elles continuent de recevoir une rémunération équivalente à celle qu'elles recevraient si elles étaient au travail.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS D'APPLICATIONS

4.01 L'employeur et les personnes salariées n'ayant pas été replacées en vertu des dispositions prévues à l'article 3 peuvent convenir d'arrangements particuliers tels que indemnité de départ, retraite anticipée, etc. Ces arrangements sont valables lorsqu'ils ont reçu l'approbation écrite du syndicat.

4.02 Dans le cadre de l'application de la présente entente, les personnes salariées qui sont transférées à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres bénéficient d'une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire et du remboursement des frais de déménagement prévus à la convention collective.

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

4.03 Toute mésentente relative à l'application de la présente entente est soumise à la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective.

Toutefois advenant une mésentente concernant l'application de l'article 2, les parties locales conviennent de soumettre le cas devant un arbitre dans les dix (10) jours de la décision de l'employeur sur le plan de services individualisé. L'arbitre doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent le dépôt du grief.

Le rôle de l'arbitre concernant l'article 2 consiste à vérifier si la procédure de consultation prévue à cet article a été valablement suivie. L'arbitre ne peut se saisir du plan de services individualisé et des plans d'intervention.

Si l'arbitre juge que la procédure de consultation n'a pas été valablement suivie, il ordonne à l'employeur de rencontrer l'équipe multidisciplinaire et de recevoir ses recommandations.

Les délais prévus dans la présente section sont de rigueur et se situent à l'intérieur du processus devant mener à la sortie du ou de la bénéficiaire.

Désignation des arbitres appelés à siéger sur une mésentente relative à l'article 2:

Dans les quarante-cinq (45) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, les parties locales s'entendent pour désigner la ou les personnes qui sera ou seront éventuellement appelées à entendre le ou les griefs relatifs à l'article 2.

À défaut d'entente sur les choix de ces personnes ou, si cette ou ces personnes désignées n'est ou ne sont pas disponibles pour entendre le grief dans les délais prescrits, les parties locales recourent aux services de la première personne parmi les suivantes qui est disponible:

RÉGION OUEST ¹

(...)

BOLDUC, Michel

COURTEMANCHE, Louis B.

DUBÉ, Jean-Louis

HAMELIN, François

RÉGION EST ²

CÔTÉ, Gabriel M.

MORIN, Marcel

(...)

SEXTON, Jean

TOUSIGNANT, Lyse

¹ 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.

² Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES REPLACÉES ENTRE LE 1^{ER} 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^{er} 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 de l'alinéa 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 5

RELATIVE AUX EXPÉRIENCES-PILOTES

La présente entente a pour but de convenir d'un instrument permettant aux parties négociantes au niveau national d'encadrer la réalisation des expériences-pilotes en établissements qu'elles auront décidées d'initier. Ces expériences-pilotes visent à vérifier des hypothèses de modifications aux conventions collectives convenues entre les parties négociantes au niveau national ou à déblayer des pistes de solutions qu'elles veulent valider.

I - DÉMARCHE D'ENCADREMENT NATIONAL D'EXPÉRIENCES-PILOTES

Aux fins de l'encadrement d'expériences-pilotes, les parties négociantes au niveau national conviennent de ce qui suit :

1. Les parties négociantes au niveau national négocient et agréent les sujets pour lesquels elles désirent réaliser des expériences-pilotes.
2. Les parties négociantes au niveau national négocient et agréent une grille d'enquête et d'analyse des problèmes sur les sujets retenus. La grille comprend la définition d'indicateurs et est expédiée aux parties locales qu'elles ont identifiées.
3. Les parties locales forment des comités conjoints ayant pour mandat d'encadrer les expériences-pilotes et de voir à leur réalisation.
4. Les comités conjoints formés par les parties locales ou à défaut, chaque partie locale, produisent un rapport aux parties négociantes au niveau national qui négocient et agréent les solutions, suite à l'analyse des données recueillies à même les grilles d'enquête et d'analyse et des rapports des comités conjoints locaux ou des parties locales. Le délai de production de ces rapports est convenu par les parties négociantes au niveau national selon la nature de l'expérience-pilote.
5. Les solutions agréées au paragraphe 4 sont appliquées à titre expérimental dans certains centres identifiés par les parties négociantes au niveau national. Lesdites solutions sont appliquées dans ces centres pendant une période convenue par les parties négociantes au niveau national.
6. Au terme de cette période, les parties locales bénéficient d'un (1) mois pour évaluer conjointement les résultats quant aux solutions expérimentées et faire rapport aux parties négociantes au niveau national.
7. Suite à l'analyse des rapports produits par les parties locales, les parties négociantes au niveau national négocient et agréent, s'il y a lieu, les dispositions de la convention collective relatives aux sujets traités dans le cadre des expériences-pilotes.

II - DÉMARCHE D'ENCADREMENT LOCAL D'EXPÉRIENCES-PILOTES

Les parties négociantes au niveau national conviennent de cette entente d'encadrement des expériences-pilotes portant sur des sujets à convenir entre elles.

1. Formation d'un comité conjoint

Les parties locales forment un comité conjoint ayant pour mandat d'encadrer les expériences-pilotes et

de voir à leur réalisation.

2. Rôle du comité conjoint

Le comité doit :

- être responsable de la réalisation de l'expérience-pilote préalablement convenue par les parties négociantes au niveau national;
- faire rapport aux parties négociantes au niveau national selon l'échéancier que ces dernières ont prévu;
- voir à l'application locale des décisions et des recommandations des parties négociantes au niveau national.

De manière plus spécifique le comité doit, entre autres :

- s'approprier la démarche, les sujets de l'expérience-pilote et les indicateurs convenus par les parties négociantes au niveau national;
- déterminer les problèmes du milieu de travail reliés aux sujets de l'expérience-pilote et les priorités d'intervention en complétant la grille d'enquête et d'analyse convenue par les parties négociantes au niveau national;
- élaborer des pistes de solutions et les soumettre aux parties négociantes au niveau national;
- recevoir, analyser et expérimenter localement les solutions agréées par les parties négociantes au niveau national.

3. Conditions préalables

Afin de réaliser leur mandat, les membres du comité doivent :

- avoir accès à de la formation dont les parties locales conviendront et à toute information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche des solutions;
- compléter la grille d'analyse et d'enquête nationale et convenir du diagnostic relatif à leur centre.

4. Composition du comité

Le comité est composé d'un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur :

- les personnes représentant le syndicat sont libérées selon les dispositions prévues en 7.18 de la convention collective;
- l'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources extérieures après consentement des deux parties.

5. Fonctionnement du comité

Les décisions du comité sont prises sur la base du consensus. En l'absence de consensus sur les rapports à être acheminés aux parties négociantes au niveau national, chaque partie locale fait rapport à la partie négociante qui la représente.

Les sujets traités par le comité conjoint doivent l'être dans le respect de la convention collective et des conditions de travail existantes sauf lorsque des ententes spécifiques comprenant des sujets et périodes d'expérimentation ont été conclues entre les parties négociantes au niveau national. Le syndicat demeure le seul et unique interlocuteur habilité à représenter les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation.

Les rencontres du comité, les travaux requis et la formation dont les parties locales auront convenu se tiennent durant les heures de travail.

6. Durée de l'entente

La présente entente est valable pour la période d'expérimentation déterminée par les parties négociantes au niveau national, aux termes de laquelle une évaluation de l'expérience-pilote est faite par les parties locales et un rapport soumis aux parties négociantes au niveau national.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE AU RÈGLEMENT DES GRIEFS DANS LES ÉTABLISSEMENTS FAISANT L'OBJET D'UNE DÉCISION DE FERMETURE

PROCÉDURE DE MÉDIATION ARBITRALE

1- Tous les griefs non mandatés sont soumis à la procédure de médiation arbitrale et sont visés par les dispositions prévues à l'article 11 de la convention collective.

2- Les parties s'entendent sur la personne devant agir à titre de médiateur-arbitre au plus tard quatre (4) mois avant la date de fermeture; dans le cas où le délai entre l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente et la fermeture prévue est inférieur à quatre (4) mois, les parties s'entendent sur le choix de cette personne dans les sept (7) jours suivant l'entrée en vigueur de la présente lettre d'entente. Dans le cas où la date de fermeture est devancée et que le délai de quatre (4) mois devient inapplicable, les parties s'entendent sur le choix de cette personne dans les sept (7) jours de l'annonce de la décision de fermeture.

S'il n'y a pas d'entente, le médiateur-arbitre est nommé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, par le ministre du Travail.

3- Le médiateur-arbitre tente d'amener les parties à un règlement et fait toute suggestion qu'il juge appropriée.

4- Le médiateur-arbitre dispose des pouvoirs d'enquête et de conciliation. Il peut entendre des témoins et examiner les pièces qui lui sont soumises. Il peut également décider de ne procéder que sur la base d'un exposé des faits avec l'accord des parties.

Si un règlement intervient à cette étape, il est consigné par écrit et lie les parties.

5- Avant de rendre sa décision, le médiateur-arbitre doit permettre aux parties et à leurs témoins, si elles le désirent, de se faire entendre.

La décision écrite et motivée doit normalement suivre dans les quinze (15) jours.

6- Il doit entendre le litige sur le fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur-le-champ.

7- La décision du médiateur-arbitre constitue un cas d'espèce. Elle a toutefois le même effet qu'une sentence arbitrale. Elle est finale et exécutoire.

8- Les parties peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

9- Les frais et honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par les parties à parts égales.

10- À la fermeture d'un établissement visé à la présente lettre d'entente, l'agence de la santé et des services sociaux de la région concernée voit à ce que soient assumées les obligations résultant d'une décision d'un arbitre ou du médiateur-arbitre pour toutes les personnes salariées desdits établissements.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Au 1er avril de chaque année, l'employeur transmet au syndicat la structure des postes de l'établissement. À cet effet, il fournit les informations suivantes:

- le titre d'emploi;
- le service;
- le statut lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel et le nombre d'heures rattachées au poste;
- le quart de travail;
- le poste vacant ou titularisé.

2. Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 15.01 à 15.07 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de la date de transmission des informations prévues au paragraphe 3, d'examiner les assises économiques incluant les études, de proposer toute alternative, suggestion ou modification qui pourrait contribuer au projet de l'établissement.

3. Aux fins de permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, 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 services (ou les unités de travail) 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 jugée pertinente.

4. Les dispositions de la présente lettre d'entente n'ont pas pour effet d'empêcher l'application du paragraphe 15.08 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Les parties négociantes reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, elles favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties négociantes encouragent les parties locales à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et leur application.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA LISTE DES MÉDECINS-ARBITRES PRÉVUE À L'ARTICLE 23 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 la Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) et la Fédération des professionnelles - CSN (FP-CSN) d'autre part peuvent, au besoin, se rencontrer pour modifier la liste des médecins-arbitres apparaissant au paragraphe 23.27-3) de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

(...)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 unité spécifique;
- 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^{er} 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 11

(...)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^{er} avril au 31 mars de chaque année, un budget spécifiquement dédié à cet encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à 0,19 % de la masse salariale¹ de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation. Cependant, pour l'année financière 2010-2011, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective le 31 mars 2011.

¹ La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il 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 12

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues à l'article 8 de la convention collective ainsi que des primes (...) 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 dernier sous-alinéa de l'alinéa 3 du paragraphe 8.16 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

RELATIVE À LA PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

La personne salariée qui, le 14 mai 2006, oeuvrait 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>Taux</u> <u>2011-04-01</u> <u>au</u> <u>2012-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2012-04-01</u> <u>au</u> <u>2013-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>2013-04-01</u> <u>au</u> <u>2014-03-31</u>	<u>Taux</u> <u>à compter</u> <u>du</u> <u>2014-04-01</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 RÉMUNÉRATION DES PERSONNES SALARIÉES DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE

Les dispositions de la présente lettre d'entente visent les personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate.

1. (...) Malgré les dispositions de l'article 19 de la convention collective, aucune rémunération additionnelle ou compensation sous forme de congé ne sera versée à une personne salariée pour tout travail ou déplacement effectué en dehors des heures normales de travail et ce, jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévu à l'article 52 de la Loi sur les normes du travail.

2. (...) Malgré les dispositions du paragraphe 8.39 de la convention collective, pour la personne salariée avocat ou avocate, la durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 10 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 11 à 21.

(...)

LETTRE D'ENTENTE NO 15

(...) 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 prévues aux paragraphes 1.02 et suivants de l'annexe I s'appliquent.

b) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payés par période de quatorze (14) jours:

i) par la conversion d'une partie de la prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours ;

ii) et, par la réduction de onze (11) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et quatre (4) jours de congé de maladie ;

iii) La personne salariée qui peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu au sous-alinéa ii). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- pour la prime de 13% : 0,3 jour ;
- pour la prime de 14% : 2 jours ;
- pour la prime de 15% : 3,7 jours ;
- pour la prime de 16% : 5,3 jours.

iv) Lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa 2 du paragraphe 9.02 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^e) journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- f) journées additionnelles de congé payées en application des sous-alinéas i) et ii).

C. Quart de rotation

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, la personne salariée ayant quinze (15) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé-maladie et de congé annuel prévue au paragraphe A ou au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe B sont réputés être des jours travaillés.

E. Statut de la personne salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la personne salariée à temps complet conserve son statut de personne salariée à temps partiel à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de la personne salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la personne salariée visée.

3. Mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail

À compter de la première (1^{ère}) année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'aménagement du temps travail peut être mis en place pour la personne salariée œuvrant dans les soins critiques tels qu'établis au paragraphe 9.07 et pour celle détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit ou de rotation jour/nuit ou jour/soir/nuit dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).

À compter de la deuxième (2^e) année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'aménagement du temps de travail peut être mis en place pour toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit et pour toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet travaillant en CHSLD qui œuvre sur le quart de soir ou de rotation jour/soir, ou pour celle ayant quinze (15) années de service et plus qui œuvre sur le quart de jour.

À compter de la troisième (3^e) année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'aménagement du temps de travail peut être mis en place pour toute personne salariée visée à l'article 1 (champ d'application).

LETTRE D'ENTENTE NO 16

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 2005¹ 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^{er} 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.

¹ 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 Le paragraphe suivant est ajouté à l'article 5 de l'annexe D- Conditions particulières applicables aux personnes salariées techniciennes :

5.02 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION

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:

- 1- pour les départs et les retours de congés et des vacances des usagers;
- 2- pour assister un suppléant ou un nouvel éducateur ou une nouvelle éducatrice de son équipe;
- 3- lorsqu'un ou quelques usagers causent des difficultés majeures.

Rémunération

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 au présent paragraphe. 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) jours¹ 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 2007².

¹ Pour le secteur de la santé et des services sociaux, ce délai pourrait être prolongé de vingt (20) jours.

² Dans le secteur de la santé et des services sociaux, cette date pourrait être reportée de quinze (15) jours.

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.

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 Nomenclature¹ 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.

¹ Le terme « Nomenclature » utilisé dans le texte réfère au document sessionnel no 2575-20051215.

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.

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 populaire 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 populaire 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) jours¹ 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.

¹ Pour le secteur de la santé et des services sociaux, ce délai pourrait être prolongé de vingt (20) jours.

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 2007¹ ou dans les trente (30) jours de la demande, si celle-ci est adressée après le 1^{er} avril 2007¹.

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.

¹ Dans le secteur de la santé et des services sociaux, cette date pourrait être reportée de quinze (15) jours.

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

CATÉGORIE 1 DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES			
NOMENCLATURES 2000-2003		NOMENCLATURE 2005-2010	
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		

CATÉGORIE 1 DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES			
NOMENCLATURES 2000-2003		NOMENCLATURE 2005-2010	
2485	Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation	2485	Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation
2486	Infirmier ou infirmière en stage d'actualisation		
2487	Assistant du supérieur immédiat (infirmier)	2488	Assistant du supérieur immédiat Assistante du supérieur immédiat
	Assistante du supérieur immédiat (infirmière)		
2488	Assistant du supérieur immédiat (infirmier)		
	Assistante du supérieur immédiat (infirmière)		
3448	Infirmier(ère) auxiliaire ^(T.R.) ou diplômé(e) en service de la santé	3455	Infirmier ou infirmière auxiliaire
3455	Infirmier(ère) auxiliaire ^(T.R.) ou diplômé(e) en service de la santé		
3529	Infirmier auxiliaire ou diplômé en service de la santé en stage d'actualisation	3529	Infirmier ou infirmière auxiliaire en stage d'actualisation
	Infirmière auxiliaire ou diplômée en service de la santé 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		

CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS			
NOMENCLATURES 2000-2003		NOMENCLATURE 2005-2010	
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

CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS	
NOMENCLATURES 2000-2003	NOMENCLATURE 2005-2010
3466 Intervenant ou intervenante en milieu résidentiel	résidentiel
3478 Préposé ou préposée aux bénéficiaires	3479 Préposé ou préposée aux bénéficiaires
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	3589 Auxiliaire familial et social
Auxiliaire familiale et sociale	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)	

CATÉGORIE 3 DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION	
NOMENCLATURES 2000-2003	NOMENCLATURE 2005-2010
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

CATÉGORIE 3 DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION	
NOMENCLATURES 2000-2003	NOMENCLATURE 2005-2010
5140 Acheteur ou acheteuse	
5144 Secrétaire de direction	5145 Secrétaire de direction
5145 Secrétaire de direction	
5151 Dactylo	5151 Dactylo
5152 Dactylo	
5155 Secrétaire	5155 Secrétaire
5156 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	

CATÉGORIE 4 DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX	
NOMENCLATURES 2000-2003	NOMENCLATURE 2005-2010
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
2691 Éducateur ou éducatrice	
2692 Éducateur ou éducatrice	
2693 Éducateur ou éducatrice	

ANNEXE 6B

AU 21 NOVEMBRE 2006

TITRES D'EMPLOI

CATÉGORIE 1 DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES	
NOMENCLATURES 2000-2003	NOMENCLATURE 2005-2010
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

CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS	
NOMENCLATURES 2000-2003	NOMENCLATURE 2005-2010
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

CATÉGORIE 2 DU PERSONNEL PARATECHNIQUE, DES SERVICES AUXILIAIRES ET DE MÉTIERS	
NOMENCLATURES 2000-2003	NOMENCLATURE 2005-2010
6321 Préposé ou préposée à la buanderie 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

CATÉGORIE 3 DU PERSONNEL DE BUREAU, DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE L'ADMINISTRATION	
NOMENCLATURES 2000-2003	NOMENCLATURE 2005-2010
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

NOMENCLATURES 2000-2003		NOMENCLATURE 2005-2010	
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 17

(...)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 18

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 19

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 des paragraphes 8.32 à 8.38 de la convention collective 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 20

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 21

RELATIVE À L'ATTRACTION ET LA RÉTENTION DES TECHNICIENS OU TECHNICIENNES EN GÉNIE BIO-MÉDICAL ET DES TECHNICIENS OU TECHNICIENNES EN HYGIÈNE DU TRAVAIL

Considérant les problèmes d'attraction et de rétention dans les titres d'emploi de technicien ou technicienne en génie bio-médical et de technicien ou technicienne en hygiène du travail.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, 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 ou technicienne en génie bio-médical ou de coordonnateur ou coordonnatrice technique en génie bio-médical.

2. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, 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 ou technicienne en hygiène du travail.

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 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 leur fonction ;
- 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 24

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN TITRE D'EMPLOI

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à soumettre un projet de modification à la nomenclature visant à adapter le libellé et 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

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DU CENTRE HOSPITALIER DE CHARLEVOIX DU CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE CHARLEVOIX

1- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix du Centre de santé et de services sociaux de Charlevoix qui, au 14 mai 2006, bénéficient de la prime en psychiatrie prévue à l'article 2 de l'annexe A 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:

- Éducateur ou éducatrice;
- Chef de module;

2- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix du CSSS de Charlevoix avant le 1er juillet 1991 continuent de bénéficier des dispositions de l'article 3 de l'annexe A tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

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

LETTRE D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS

ARTICLE 1 MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 7.

ARTICLE 2 NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre trente-huit (38) au 1^{er} janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- à compter du 1^{er} janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant trente-cinq (35) doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse trente-cinq (35) au 1^{er} janvier 2011.
- aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède trente-cinq (35) années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1^{er} janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- la réduction de la pension applicable à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de trente-cinq (35) ans.
- tout service effectué, à compter du 1^{er} janvier 2011, au-delà de trente-cinq (35) années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de trente-huit (38) années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de trente-cinq (35) à trente-huit (38) le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

ARTICLE 3 CRÉDITS DE RENTE

À compter du 1^{er} janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie.

ARTICLE 4 FORMULE DE COTISATION

À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'annexe 1.

La compensation, telle que décrite à l'annexe 1, représente un montant permettant à un cotisant dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'il verserait si l'exemption de 35 % du MGA était maintenue.

La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard neuf (9) mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des participants. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard trois (3) mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).

ARTICLE 5 BANQUE DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS

Les absences sans traitement non rachetées et postérieures au 1^{er} janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement eu égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque de quatre-vingt-dix (90) jours. La limite de quatre-vingt-dix (90) jours continue toujours à s'appliquer.

ARTICLE 6 FRÉQUENCE DES ÉVALUATIONS ACTUARIELLES

La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.

ARTICLE 7 CLAUSE D'INDEXATION

Advenant qu'un surplus excédant de plus de 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire conseil ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des participants, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000 est bonifiée le 1^{er} janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1^{er} janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède vingt (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.

Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux retraités selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1^{er} janvier 2000 (IPC – 3 % avec un minimum de 50 % de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des participants, payables aux retraités selon la clause d'indexation (IPC – 3 %).

Au 1^{er} janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, suite à une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de 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^{er} janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des participants.

Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1^{er} janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des participants. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des participants, payables aux retraités en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce montant est transféré dans les trois (3) mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.

ARTICLE 8 MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

ANNEXE 1

FORMULE DE COTISATION

1. La cotisation du participant au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = 0

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux A x (Salaire cotisable – 35 % du MGA).

Où MGA : Maximum des gains admissibles;

Taux A : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle.

2. À compter du 1^{er} janvier 2012, la formule de cotisation au point 1 est remplacée par :

a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0 ; Taux B x (Salaire cotisable – Z % du MGA)]

b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA

Cotisation = Taux B x [Salaire cotisable – Z % du MGA] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [0 ; Facteur x (MGA – Salaire cotisable)]

Où Taux B : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle;

Z : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016;

Facteur : Un facteur calculé par la CARRA annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point 1).

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.

PARTIE V
APPENDICE

APPENDICE NO 1

Les dispositions de l'article 30 (Sécurité santé) tiennent lieu des dispositions prévues au chapitre IV de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.