CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

ET

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (CSQ)

Mise à jour : 20 avril 2018
Envoi : 6

10 juillet 2016
31 mars 2020

FSQ-CSQ	Signature	Entrée en vigueur	Échéance
		10-07-2016	31-03-2020

MISES À JOUR

No	Date de Mise à jour	Entente	Entrée en vigueur	Dispositions modifiées
1	20/07/2016	Relative à la modification des dispositions nationales de la convention collective	10/07/2016	29.06, LE 21, art. 4 LI 1
2	12/06/2017	Relative à la modification des dispositions nationales de la convention collective	17/03/2017	13.39
3	12/06/2017	Relative à la modification des dispositions nationales de la convention collective	17/03/2017	21.29 al. 3
4	12/06/2017	Relative à la modification des dispositions nationales de la convention collective et Addendum à l'entente intervenue le 26 avril 2017	26/04/2017	38.05, LE 30
5	21/06/2017	Intervenue entre les membres du Comité national des emplois (CNE) concernant l'évaluation du titre d'emploi d'agent d'intervention en milieu psychiatrique	20/04/2017	LE 26 ann. 2
6	20/04/2018	Relative à la modification des dispositions nationales de la convention collective	23/03/2018	46.05 al. 2, LE 13

TABLE DES MATIÈRES

			Page
PARTIE I	**ARTICLES**		
1	Définitions		1.1
2	Buts de la convention collective		2.1
3	Accréditation et champ d'application		3.1
4	Reconnaissance		4.1
5	Régime syndical		5.1
6	Retenues syndicales		6.1
7	Libérations pour activités syndicales		7.1
8	Accès au statut d'infirmière ou infirmier		8.1
9	Documentation et informations		9.1
10	Embauchage		10.1
	Section I	Dossier personnel	10.1
	Section II	Statuts	10.1
	Section III	Période de probation	10.1
11	Ancienneté		11.1
12	Règlement des griefs		12.1
13	Arbitrage		13.1
	Section I	Procédure de médiation	13.1
	Section II	Procédure régulière	13.1
	Section III	Procédure sommaire	13.4
	Section IV	Greffe	13.5
14	Surplus de personnel		14.1
	Section I	Mesures spéciales	14.1
	Section II	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	14.7
15	Sécurité d'emploi		15.1
16	Frais de déménagement		16.1
17	Congés spéciaux		17.1
18	Régime de congé à traitement différé		18.1

TABLE DES MATIÈRES

			Page
19	Congés sans solde et partiels sans solde		19.1
20	Droits parentaux		20.1
	Section I	Dispositions générales	20.1
	Section II	Congé de maternité	20.2
	Section III	Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	20.8
	Section IV	Congé de paternité	20.10
	Section V	Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption	20.11
	Section VI	Congé sans solde et congé partiel sans solde	20.12
	Section VII	Dispositions diverses	20.13
21	Régimes d'assurances		21.1
	Section I	Dispositions générales	21.1
	Section II	Régime de base d'assurance vie	21.4
	Section III	Régime de base d'assurance maladie	21.5
	Section IV	Assurance salaire	21.7
	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	21.17
22	Régime de retraite		22.1
	Section I	Régimes de retraite	22.1
	Section II	Programme de retraite progressive	22.1
23	Assurance responsabilité		23.1
24	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective		24.1
25	Expérience antérieure		25.1
26	Dispositions générales relatives à la rémunération		26.1
27	Classification dans les échelles de salaire		27.1
	Section I	Détermination de la classification dans les échelles	27.1
	Section II	Avancement dans les échelles de salaire	27.1
28	Titres d'emploi, libellés, taux et échelles de salaire		28.1
29	Primes		29.1
30	Avantages ou privilèges acquis		30.1

TABLE DES MATIÈRES

			Page
31	Formation postscolaire		31.1
	Section I	Infirmière ou infirmier	31.1
	Section II	Infirmière ou infirmier auxiliaire	31.2
	Section III	Inhalothérapeute et perfusionniste	31.3
	Section IV	Dispositions générales	31.4
32	Budget consacré au développement des ressources humaines		32.1
33	Changements technologiques		33.1
34	Temps supplémentaire		34.1
35	Service de garde		35.1
36	Congé annuel		36.1
37	Congés fériés		37.1
38	Congés mobiles en psychiatrie		38.1
39	Repas		39.1
40	Allocations diverses		40.1
41	Droits des personnes salariées à temps partiel		41.1
42	Mesures disciplinaires et administratives		42.1
43	Discrimination et harcèlement psychologique		43.1
44	Santé et sécurité		44.1
45	Comité local de relations de travail		45.1
	Section I	Comité local de relations de travail	45.1
	Section II	Comité national de relations de travail	45.1
	Section III	Surcharge de travail	45.2
46	Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire		46.1
47	Comité paritaire local intersyndical en organisation du travail		47.1
48	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective		48.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE II	**ANNEXES**	
1	Conditions particulières aux professionnelles ou professionnels	1.1
2	Disparités régionales	2.1
3	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S.-2.1)	3.1
4	Horaire de quatre (4) jours	4.1
5	Conditions particulières applicables à certaines personnes salariées	5.1
6	Conditions particulières à l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie	6.1
7	Certificats reconnus en soins infirmiers	7.1
8	Conditions particulières aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral	8.1
9	Horaires atypiques	9.1
10	Conditions particulières aux personnes salariées d'un centre d'hébergement et de soins de longue durée travaillant dans une unité spécifique	10.1
PARTIE III	**LETTRES D'ENTENTE**	
No 1	Concernant les projets de transformation ou de réorganisation	1.1
No 2	Relative aux responsabilités familiales et aux études	2.1
No 3	Concernant le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires, puéricultrices/garde-bébés à être inscrits au SNMO	3.1
No 4	Relative à l'aménagement du temps de travail	4.1
No 5	Relative à la stabilité des postes, à la négociation locale et au déploiement des activités prévues à la Loi 90	5.1
No 6	Relative à la personne retraitée réembauchée	6.1
No 7	Relative aux conditions des infirmières ou infirmiers et des infirmières cliniciennes ou infirmiers cliniciens œuvrant en avant-poste ou dispensaire visé à la section XII des dispositions relatives aux disparités régionales	7.1
No 8	Relative à l'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché en soins infirmiers et cardiorespiratoires	8.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 9	Relative à la liste des médecins-arbitres prévue à l'article 21 de la convention collective	9.1
No 10	Concernant le régime de sécurité d'emploi	10.1
No 11	Relative à la formation académique de l'infirmière clinicienne ou infirmier clinicien et de la conseillère ou conseiller en soins	11.1
No 12	Relative à la création d'un comité national intersyndical visant la révision de la nomenclature	12.1
No 13	Relative à la création d'un comité national intersyndical de prévention en santé et sécurité	13.1
No 14	Relative à l'analyse concernant les ratios de professionnelles en soins/patients	14.1
No 15	Relative à l'application de la prime de quart de rotation	15.1
No 16	Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement	16.1
No 17	Relative à la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée	17.1
No 18	Relative à certaines personnes salariées qui bénéficiaient de la prime de soins intensifs	18.1
No 19	Relative au chevauchement interquarts de travail pour certaines personnes salariées	19.1
No 20	Relative à la classification de certaines infirmières	20.1
No 21	Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire	21.1
No 22	Relative à la création d'un comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité	22.1
No 23	Relative à un règlement des litiges liés à toute disposition permettant une bonification du paramètre général pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012	23.1
No 24	Relative à la création d'un comité de travail pour examiner la problématique liée aux sorties	24.1
No 25	Relative à la création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	25.1
No 26	Concernant les relativités salariales	26.1

		Page
No 27	Relative aux rangements de certaines catégories d'emploi	27.1
No 28	Portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019	28.1
No 29	Concernant la rémunération additionnelle associée à la formation postscolaire	29.1
No 30	Relative à la création d'un comité paritaire national concernant les salariées travaillant sur le territoire de l'ancien CSSS Haute Côte-Nord-Manicouagan du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord	30.1

PARTIE IV LETTRE D'INTENTION

No 1	Relative au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes salariées visées par ce régime en vertu de la Loi sur le RREGOP	1.1

L'ARTICLE 58 DE LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC (RLRQ, c. R-8.2) PRÉVOIT QUE, DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES, LES MATIÈRES SUIVANTES SONT NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE :

1º	Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application	14º	Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux avec les usagers visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris avec les bénéficiaires visés par cette loi
2º	Notion de service et de centre d'activités	15º	Les mandats et les modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières prévues à la présente annexe, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières
3º	Durée et modalités de la période de probation	16º	Règles d'éthique entre les parties
4º	Poste temporairement dépourvu de son titulaire : définition circonstances requises pour le combler	17º	Affichage d'avis
5º	Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération	18º	Ordres professionnels
6º	Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi, aux salariés en invalidité et aux salariés bénéficiant du régime de droits parentaux	19º	Pratique et responsabilité professionnelles
7º	Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi et aux salariés en invalidité et de celles relatives à la rémunération	20º	Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la Loi sur les services de santé et des services sociaux (RLRQ) ou des bénéficiaires visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (RLRQ)
8º	Procédure de supplantation (modalités d'application des principes généraux négociés et agréés à l'échelle nationale), à l'exclusion de la rémunération	21º	Perte et destruction de biens personnels
9º	Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération	22º	Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniformes
10º	Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité, et ce, à l'exclusion des taux et de la rémunération	23º	Vestiaire et salle d'habillage
11º	Les congés fériés, les congés mobiles et les vacances annuelles, à l'exclusion des quanta et de la rémunération	24º	Modalités de paiement des salaires
12º	Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde, à l'exclusion de ceux prévus au régime de droits parentaux et de celui pour œuvrer au sein d'un établissement nordique	25º	Établissement d'une caisse d'économie
13º	Développement des ressources humaines, à l'exclusion des montants alloués et du recyclage des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi	26º	Allocations de déplacement, à l'exception des quanta

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

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

1.01 Affectation

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

1.02 Assignation

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

1.03 Conjointe ou conjoint

On entend par conjoints les personnes :

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) qui sont unies civilement et cohabitent;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un an.

1.04 Enfant à charge

Une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou 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'étudiante ou étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, si elle a été frappée d'invalidité totale alors qu'elle satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.05 Jour

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

1.06 Mutation

La mutation est un changement d'affectation.

1.07 Période comptable

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

1.08 Promotion

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

1.09 Rétrogradation

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

1.10 Salaire

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

1.11 Salaire régulier

Le salaire auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire).

1.12 Personne salariée

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

Ce terme comprend également la représentante ou le représentant syndical libéré prévu à l'article 7 (Libérations pour activités syndicales) de la présente convention collective.

Une personne salariée détient l'un des statuts définis aux clauses 1.13 et 1.14.

Durant la période où une personne salariée occupe temporairement un poste hors de l’unité de négociation, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté et demeure couverte par les régimes d'assurances collectives prévus à l'article 21. Cependant, la personne salariée n'est pas régie par les autres dispositions de la convention collective.

1.13 Personne salariée à temps complet

Personne salariée qui détient un poste à temps complet et qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

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

1.14 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée à temps partiel désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie et de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmière auxiliaire détient un poste qui comporte au minimum huit (8) quarts de travail par vingt-huit (28) jours.

1.15 Transfert

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

1.16 Centre d'activités

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

1.17 Poste

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

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

1.18 Poste temporairement dépourvu de titulaire

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

1.19 Liste de disponibilité

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

Avant de recourir à des sources externes de recrutement, l'employeur s'engage à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité de négociation.

1.20 Déplacement

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

1.21 Règle d'interprétation

Aux fins de rédaction de la présente convention collective, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personne.

L'application de cette règle n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin ou au féminin et, à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

ARTICLE 2

BUTS DE LA CONVENTION COLLECTIVE

La présente convention collective a pour but :

a) d'établir les conditions de travail des personnes salariées régies par la présente convention collective;

b) d'établir et de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées représentées par le syndicat;

c) d'établir et de maintenir de bonnes conditions de travail en vue d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;

d) d'établir et de maintenir des mécanismes facilitant le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'employeur et les personnes salariées régies par la présente convention collective.

ARTICLE 3

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

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

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

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

4.02 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul représentant mandaté aux fins de négocier et de conclure une convention collective pour l'ensemble des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat.

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

4.04 Agente ou agent de sécurité

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

4.05 Comité conjoint

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

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 d'application de la convention collective comme condition du maintien de leur emploi.

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

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

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

a) la personne salariée a été embauchée à l'encontre d'une disposition de la convention collective;

b) la personne salariée a participé à l'instigation ou, avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

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

ARTICLE 6

RETENUES SYNDICALES

6.01 À compter de sa date d'entrée en fonction, l'employeur retient sur chaque paie versée à une personne salariée la cotisation syndicale ou son équivalent, telle que déterminée par le syndicat.

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

a) le nom des personnes salariées cotisées;

b) le numéro d'assurance sociale;

c) l'adresse de la personne salariée;

d) le titre d'emploi et statut;

e) le centre d'activités;

f) la période comptable en cause;

g) le salaire régulier versé;

h) les montants ainsi retenus;

i) la somme des montants mentionnés en h);

j) l'indication des absences temporaires pour toute la durée de la période comptable. Sur demande écrite du syndicat, l'employeur fournit la nature du motif de l'absence temporaire.

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

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

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

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

6.04 Lorsqu'une requête est déposée conformément au Code du travail afin de déterminer si une personne est une personne salariée couverte par le certificat d'accréditation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent à partir du début de la première période comptable qui suit la date

du dépôt de la requête, et ce, tant que la décision du Tribunal administratif du travail n'est pas rendue dans le dossier. Le cas échéant, la remise de la cotisation ainsi retenue s'effectue selon les termes de la décision.

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

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

ARTICLE 7

LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Banque de libérations pour activités syndicales externes

Le nombre total des journées payées pour toutes activités syndicales externes pour l'ensemble des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation, à l'exception de celles prévues à la clause 7.09, est fixé comme suit :

	Nombre de jours de libération avec solde par année	
Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi[1] [2]**	**CISSS ou CIUSSS**
1 - 50	20	50
51 - 100	30	80
101 - 200	35	95
201 - 300	45	135
301 - 500	60	180
501 - 750	70	210
751 - 1 000	80	245
1 001 - 1 250	85	260
1 251 - 1 500	90	280
1 501 - 1 750	95	300
1 751 - 2 000	105	320
2 001 - 2 250	110	330
2 251 - 2 500	115	345
2 501 - 2 750	120	355
2 751 - 3 000	125	365
3 001 - 3 250	130	370
3 251 - 3 500	135	375
3 501 - 3 750	140	385
3 751 - 4 000	145	400
4 001 et plus	150	420

[1] Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales, RLRQ, c. O-7.2 (Loi 10).

[2] Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de personnes salariées visées, les représentantes ou représentants locaux et officières ou officiers du syndicat peuvent être libérés avec solde. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser le salaire régulier et les bénéfices marginaux et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire régulier, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

Les déléguées ou délégués désignés par le syndicat et officières ou officiers du syndicat peuvent être libérés de leur travail pour exercer une fonction syndicale externe. Le syndicat transmet par écrit à la représentante ou au représentant de l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personnes pour qui la libération est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

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

7.02 La vice-présidente ou le vice-président, la ou le secrétaire, la trésorière ou le trésorier et chaque administratrice ou administrateur désigné par chacun des syndicats peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'établissement, être libérés, sans perte de salaire régulier, pour un nombre de jours n'excédant pas cent soixante-quatre (164) jours par année, pour l'ensemble des syndicats représentés par la FSQ-CSQ.

Le syndicat transmet par écrit à la représentante ou au représentant de l'employeur et au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, au moins dix (10) jours à l'avance, un avis indiquant la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

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

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

7.04 Banque de libérations pour activités syndicales internes

Pour l'application de la présente convention collective, le nombre total de journées payées pour toutes activités syndicales internes, à l'exception de celles prévues aux clauses 7.08, 7.09 et 7.10, pour l'ensemble des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation, est fixé comme suit :

	Nombre de jours de libération avec solde par année		
Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi 10[1]**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de moins de 240 km**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de 240 km et plus**
50 - 100	50	125	145
101 - 200	95	225	245
201 - 300	125	305	325
301 - 500	155	375	405
501 - 750	180	415	465
751 - 1 000	230	520	590
1 001 - 1 250	255	570	640
1 251 - 1 500	280	635	715
1 501 - 1 750	310	705	800
1 751 - 2 000	340	780	880
2 001 - 2 250	365	810	955
2 251 - 2 500	380	880	1 010
2 501 - 2 750	385	915	1 040
2 751 - 3 000	390	920	1 045
3 001 - 3 250	395	925	1 050
3 251 - 3 500	400	935	1 065
3 501 - 3 750	405	955	1 085
3 751 - 4 000	410	980	1 105
4 001 et plus	415	1 020	1 140

La distance entre les deux (2) installations les plus éloignées d'un centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) ou d'un centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) se calcule par voie routière, à l'intérieur du territoire couvert par l'établissement.

Les jours de libération aux fins de rencontres entre l'employeur et une représentante ou représentant du syndicat ne sont pas soustraits de la banque prévue à la présente clause, qu'elles soient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

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

[1] Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) membres, une représentante ou un représentant local du syndicat peut être libéré sans perte de salaire régulier après demande au directeur du personnel ou à sa représentante ou son représentant.

La demande de libération doit indiquer le nom de la personne salariée visée, la durée et la nature de l'activité syndicale.

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

7.05 Rencontres avec l'employeur

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

La personne salariée convoquée par l'employeur à une rencontre en dehors de ses heures de travail est considérée comme étant au travail. Dans ce cas, les dispositions relatives au rappel au travail ne s'appliquent pas.

7.06 Congé sans solde pour agir comme représentante ou représentant syndical à temps plein

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

1) Durée

S'il s'agit d'une fonction non élective, le congé sans solde est d'une durée maximale de deux (2) ans. Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective. Pendant ce congé, le poste de la personne salariée en congé sans solde est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire au sens de la convention collective.

2) Retour

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

3) Ancienneté

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

4) Congé annuel

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

5) Congés de maladie

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

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

6) 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. La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite en vigueur. Dans ce cas, elle paie mensuellement en entier la prime, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

7) Assurance collective

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

La 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.

8) 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 avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par la présente clause et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

9) Modalités de retour

La personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'employeur au moins trente (30) jours à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné son travail au syndicat, à la Fédération de la santé du Québec ou à la CSQ.

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

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

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

7.07 Local syndical

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

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

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

7.08 Libérations pour séances de règlement de grief ou d'arbitrage

Lors de séances de règlement de grief ou d'arbitrage, la personne salariée intéressée et la représentante ou le représentant local du syndicat sont libérés de leur travail sans perte de salaire régulier.

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

7.09 Libérations pour comité conjoint et/ou paritaire

Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint et/ou paritaire prévu à la présente convention collective, ou constitué au cours de ladite convention collective a le droit de s'absenter sans perte de salaire régulier pour assister aux séances de ce comité et pour effectuer un travail requis par ce comité.

7.10 Libérations pour arrangements locaux ou négociation locale

Aux fins d'assister aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale, l'employeur libère, sans perte de salaire régulier, 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 jour de préparation par jour de négociation.

7.11 Conditions pour bénéficier d'une libération syndicale

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

7.12 Particularités

Aux fins d'application des clauses 7.01, 7.04 et 7.10, le nombre de personnes salariées visées par l'accréditation doit être celui du 1er janvier de chaque année.

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

7.14 Dispositions transitoires

A) Pour les établissements fusionnés

a) Les dispositions transitoires relatives au nombre de jours de libération syndicale en vertu des clauses 7.01 et 7.04 pour les établissements résultant d'une fusion en application de la Loi 10 sont établies de la manière suivante :

1- Pour la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et la fin de la période de trente (30) jours qui suit la date d'accréditation de la nouvelle association de personnes salariées, le nombre de jours prévu aux banques de libérations syndicales en vertu des clauses 7.01 et 7.04 de la convention collective 2011-2015 est divisé par douze (12). Seul le nombre de jours de libération résultant de cette opération peut être accordé mensuellement pendant cette période. La partie syndicale peut toutefois reporter les jours de libération syndicale inutilisés aux mois suivants sans toutefois les reporter au-delà de la période se terminant trente (30) jours suivant l'accréditation de la nouvelle association de personnes salariées;

2- Le nombre de jours prévu aux banques de libérations syndicales en vertu des clauses 7.01 et 7.04 de la présente convention collective s'applique à partir du lendemain de la fin de la période de trente (30) jours qui suit la date d'accréditation de la nouvelle association de personnes salariées, et ce en fonction du nombre de personnes salariées de celle-ci.

Toutefois, pour la période se situant entre le début de cette application et la fin de la période de référence d'application des quanta prévue à la clause 7.13, ce nombre de jours est établi au prorata du nombre de jours restant à cette période de référence.

b) Les dispositions transitoires relatives au nombre de personnes salariées libérées aux fins d'assister aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale en vertu de la clause 7.10 pour les établissements résultant d'une fusion en application de la Loi 10 sont établies de la manière suivante :

1- Pour la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et la fin de la période de trente (30) jours qui suit la date d'accréditation de la nouvelle association de personnes salariées, le nombre de personnes salariées libérées en vertu de la clause 7.10 s'applique en fonction du nombre de personnes salariées de l'unité de négociation tel qu'établi au 1er janvier précédent;

2- Au trente-et-unième (31e) jour suivant la date d'accréditation de la nouvelle association de personnes salariées, l'employeur détermine le nombre de personnes salariées faisant partie de l'unité de négociation et lui applique le nombre de personnes salariées libérées correspondant en vertu de la clause 7.10.

B) Pour les établissements ne résultant pas d'une fusion

Pour les établissements qui ne résultent pas d'une fusion en application de la Loi 10[1], le nombre de jours prévu aux banques de libérations syndicales est établi pour la première (1re) année d'application, au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et la fin de la période de référence prévue à la clause 7.13.

[1] Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

ARTICLE 8

ACCÈS AU STATUT D'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

L'infirmière ou infirmier auxiliaire, la puéricultrice/garde-bébé, devenu infirmière ou infirmier, après un recyclage officiellement reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, est soumis aux conditions apparaissant au présent article.

La personne salariée ainsi recyclée reçoit dans son nouveau titre d'emploi d'infirmière ou infirmier le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi conformément à l'article 28 (Titres d'emploi, libellés, taux et échelles de salaire) de la présente convention collective. Si l'application de cet article lui accorde un salaire inférieur à celui qu'elle recevrait si elle demeurait dans le titre d'emploi qu'elle avait immédiatement avant son recyclage, elle recevra le salaire immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait si elle demeurait dans le titre d'emploi qu'elle avait immédiatement avant le recyclage.

De plus, la personne salariée ainsi recyclée avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée dans la nouvelle échelle de salaire des infirmières ou infirmiers entrant en vigueur à cette même date à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur à la date d'expiration de la convention collective précédente. La personne salariée ainsi intégrée dans la nouvelle échelle de salaire continue à progresser dans ladite échelle conformément à la clause 27.02 de la convention collective.

Les conditions ci-haut énumérées s'appliquent lorsque la personne salariée quitte son employeur pour un autre employeur dans le réseau de la santé et des services sociaux.

Les dispositions du présent alinéa n'ont pas pour effet de permettre à la personne salariée dont la semaine de travail est de trente-cinq (35) heures au lieu de trente-six (36) heures et quart (¼) chez un nouvel employeur d'être intégrée dans la nouvelle échelle de salaire à un échelon supérieur à celui auquel elle avait droit chez l'ancien employeur.

ARTICLE 9

DOCUMENTATION ET INFORMATIONS

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

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

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

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

9.03 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur fournit au syndicat, à sa dernière adresse connue, et à la représentante ou au représentant syndical une liste des personnes salariées comprenant les informations suivantes :

- nom;
- adresse;
- numéro de téléphone;
- date d'embauchage;
- centre d'activités;
- titre d'emploi;
- salaire et suppléments s'il y a lieu;
- numéro d'employée ou employé;
- statut.

Cette liste n'est pas affichable.

9.04 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur fournit au syndicat et à sa représentante ou son représentant la liste d'ancienneté au 31 mars de toutes les personnes salariées. L'employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la personne salariée sur la liste précédente.

Cette liste est affichée pour une durée de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin. Elle est remise sur support informatique si le système le permet.

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

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

9.06 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.

9.07 L'employeur fournit à la représentante ou au représentant syndical une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants :

- date d'embauchage;
- adresse;
- numéro de téléphone;
- titre d'emploi;
- centre d'activités;
- salaire;
- numéro d'employée ou employé;
- statut.

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

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

9.09 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'employeur remet à la représentante ou au représentant syndical la liste des personnes salariées à temps partiel; cette liste comprend les informations suivantes :

- le nom et le prénom;
- le numéro d'employée ou employé;
- le numéro de téléphone;
- le nombre d'heures travaillées par chacune à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire;
- le nombre de jours de congé annuel utilisés;
- l'ancienneté créditée à titre de congés fériés;
- l'ancienneté de chacune accumulée depuis sa dernière date d'entrée en service.

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

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

9.11 À la demande écrite d'une représentante ou un représentant du syndicat, copie d'un document affiché dans l'établissement à l'intention des personnes salariées lui est transmise si ce document provient de la direction générale, de la direction des soins infirmiers ou de la direction du personnel.

Les documents concernant les conditions de travail ou relatifs à l'application de la convention collective sont remis à la représentante ou au représentant du syndicat.

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

ARTICLE 10

EMBAUCHAGE

SECTION I DOSSIER PERSONNEL

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

a) le formulaire de demande d'emploi;

b) le formulaire d'engagement;

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

d) toute autorisation de déduction;

e) les demandes de mutation;

f) les avis de nomination de la personne salariée à un poste;

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

h) les avis de départ;

i) les rapports d'accidents du travail;

j) les rapports formels et périodiques d'appréciation, après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci. Si l'employeur verse à ce dossier un ou des documents reliés à ces rapports, il en remet également une copie à la personne salariée.

10.02 Sur demande à la représentante ou au représentant de l'employeur, une personne salariée seule ou accompagnée d'une représentante ou un représentant syndical peut consulter son dossier personnel.

10.03 Avec l'autorisation écrite de la personne salariée, la représentante ou le représentant syndical peut également consulter le dossier personnel de la personne salariée concernée.

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

SECTION II STATUTS

10.05 À l'embauchage, la personne salariée obtient l'un des deux (2) statuts suivants : temps complet ou temps partiel.

SECTION III PÉRIODE DE PROBATION

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

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

La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 11 (Ancienneté).

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

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

11.01 Définition

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

11.02 Acquisition et application

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

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.

11.03 Personne salariée à temps partiel

L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Il lui est accordé 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel pris 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 comptable (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.

En aucun cas, la personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

À chaque fois qu'il y 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 1er avril à la date où la comparaison doit s'effectuer.

11.04 Conservation et accumulation de l'ancienneté

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

1) absence autorisée, congé pour études et congé annuel, sauf dispositions contraires dans la présente convention collective;

2) mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;

3) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions de la clause 15.03;

4) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;

5) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnée pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

6) congé de maternité, paternité et adoption prévus à la présente convention collective.

Il est entendu que la personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis sa dernière date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

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

11.05 Conservation de l'ancienneté

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

11.06 Une personne salariée qui obtient un poste modifiant son statut conserve et transporte son ancienneté.

11.07 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

1) mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;

Le présent alinéa ne s'applique pas à la personne salariée qui n'a pu obtenir de poste en conformité avec la définition de « personne salariée à temps partiel ».

2) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, mentionnée à la clause 11.05, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;

3) refus ou négligence de la personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail dans les sept (7) jours de la réception de l'avis écrit de rappel de l'employeur. Le rappel de la personne salariée se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue. La personne salariée peut signifier son acceptation par un avis écrit à l'établissement ou en se présentant au bureau du personnel de l'établissement. La personne salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'employeur.

11.08 Perte d'ancienneté

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

ARTICLE 12

RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

12.02 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une ou des représentantes ou un ou des représentants du syndicat, dans les soixante (60) jours de calendrier 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 responsable du personnel.

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

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

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

- années d'expérience antérieure;
- salaire;
- primes, suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire);
- titre d'emploi;
- montant de la prestation d'assurance salaire;
- éligibilité à la prestation d'assurance salaire.

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

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

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

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

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

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

12.06 Les délais prévus au présent article et à l'alinéa 2 de la clause 43.03 pour déposer un grief et le porter à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'entente écrite entre le syndicat et l'employeur pour les prolonger.

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

12.08 Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux d'une part, et la Fédération de la santé du Québec-CSQ, à l'égard des syndicats qui lui sont affiliés, d'autre part, peuvent convenir qu'un ou des griefs déposés localement ont une portée provinciale et peuvent conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant de tel arbitrage lie tous les établissements visés de même que tous les syndicats visés et les personnes salariées des unités de négociation de ces syndicats.

ARTICLE 13

ARBITRAGE

13.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné à la clause 12.05, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

À défaut par le syndicat de signifier à l'employeur l'avis susmentionné dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par la personne salariée et le syndicat.

SECTION I PROCÉDURE DE MÉDIATION

13.02 Une partie peut signifier son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un ou plusieurs griefs. L'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord.

13.03 S'il y a entente, la procédure suivante s'applique : les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur ou d'une médiatrice. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage ou, le cas échéant, la procédure sommaire s'applique.

13.04 Les parties locales peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation.

13.05 Si les parties n'arrivent pas à régler le litige lors de la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage.

13.06 Les parties locales peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

13.07 Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur ou de la médiatrice et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'employeur et le syndicat.

SECTION II PROCÉDURE RÉGULIÈRE

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

13.09 Les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre sur le choix de laquelle ou duquel elles s'entendent, plutôt que de procéder devant une ou un arbitre désigné par l'arbitre en chef.

13.10 L'une ou l'autre partie peut soumettre un grief en arbitrage par l'envoi d'un avis à la greffière ou le greffier en y indiquant, le cas échéant, le nom de son assesseure ou son assesseur.

13.11 Dans le cas de griefs visant le congédiement d'une personne salariée, une mesure administrative affectant son lien d'emploi de façon définitive, une suspension disciplinaire ou administrative de cinq (5) jours et plus ou un grief de harcèlement psychologique ou de 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.

13.12 Désignation des assesseures ou assesseurs

Dans le cas où les parties conviennent de procéder devant un arbitre avec assesseurs, dans les dix (10) jours de la désignation de son assesseure ou assesseur par une partie, l'autre partie désigne la sienne ou le sien.

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

13.13 Conditions pour siéger en l'absence d'une assesseure ou un assesseur

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

13.14 Juridiction de l'arbitre

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

13.15 Juridiction relative aux mesures disciplinaires

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

13.16 Juridiction en matière de congédiement et suspension

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

1) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation, droits et privilèges prévus à la convention collective;

2) maintenir le congédiement ou la suspension;

3) rendre tout autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris de déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

Dans tous les cas de mesure administrative prévue à la clause 42.06, l'arbitre peut :

1) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

2) maintenir la mesure administrative.

13.17 Démission d'une personne salariée

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

13.18 Aveu

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

1) d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant dûment autorisé du syndicat;

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

13.19 Juridiction limitative de l'arbitre

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

13.20 Fardeau de la preuve

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

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

13.21 Communication de la décision

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

13.22 Fixation du quantum d'une somme d'argent à payer

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

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

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

13.24 Séance publique et huis clos

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

13.25 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseures ou assesseurs

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

13.26 Délai pour rendre la décision

L'arbitre a quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition. Au terme de ce délai, si la décision n'est pas rendue, l'arbitre est automatiquement désavoué et les parties procèdent à un nouvel arbitrage.

13.27 Motivation de la sentence

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

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

SECTION III PROCÉDURE SOMMAIRE

13.28 Les parties doivent procéder selon la procédure sommaire pour tout litige concernant l'une ou l'autre des vingt-six (26) matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2) ou pour toute autre matière convenue entre elles selon les modalités qui suivent :

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

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

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

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

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

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

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

SECTION IV GREFFE

13.36 Un greffe est constitué pour pourvoir à l'administration des tribunaux d'arbitrage.

13.37 Afin d'assurer son plein fonctionnement, un budget annuel est alloué au greffe par le ministère de la Santé et des Services sociaux après consultation des parties.

13.38 La greffière ou le greffier est responsable de l'administration du greffe et de son budget, après consultation des parties et de l'arbitre en chef.

En cas de vacance, l'arbitre en chef nomme une nouvelle greffière ou un nouveau greffier après consultation des parties.

13.39 L'arbitre en chef et les arbitres pour la durée de la convention collective, sont les personnes suivantes :

arbitre en chef : François Hamelin

arbitres :
Jean Barrette
René Beaupré
Richard Bertrand
Claire Brassard
Serge Brault
Jean-Yves Brière
Robert Côté
Maureen Flynn
Denis Gagnon
Jean Gauvin
François Hamelin
Rosaire S. Houde
Francine Lamy
Bernard Lefebvre
Jean-Pierre Lussier
Nathalie Massicotte
Nancy Ménard-Cheng
Jean Morency
Marcel Morin
Suzanne Moro
Denis Provencal
Andrée St-Georges
Denis Tremblay

ou toute autre personne sur le choix duquel les parties provinciales s'entendent.

En cas de vacance, à la fonction d'arbitre en chef, les représentantes ou représentants des parties désignent sa remplaçante ou son remplaçant.

13.40 L'arbitre en chef obtient mensuellement la disponibilité de chaque arbitre. Aux fins de consultation et pour fixer le rôle d'arbitrage, la greffière ou le greffier convoque régulièrement les représentantes ou représentants désignés par chacune des parties provinciales (en général une fois par mois). L'arbitre en chef préside ces réunions et nomme pour chaque arbitrage une ou un arbitre qui agit avec ou sans assesseures ou assesseurs.

13.41 La greffière ou le greffier fixe la date d'audition, procédant par ordre chronologique d'entrée des avis prévus à la clause 13.10. Cependant, les parties peuvent en convenir autrement. Les griefs sur les congédiements et suspensions de cinq (5) jours et plus sont entendus les premiers.

13.42 La greffière ou le greffier avise les parties du nom de l'arbitre et de la date d'audition. L'arbitre peut convoquer péremptoirement les parties à l'audition.

13.43 Les parties peuvent convenir de la radiation d'une ou d'un arbitre de la liste.

13.44 Les parties au niveau local peuvent convenir que les griefs déposés en vertu des dispositions de la convention collective précédente pour lesquels aucune ou aucun arbitre n'a été nommé peuvent être acheminés au greffe selon la procédure prévue au présent article.

13.45 Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseure ou assesseur, le cas échéant.

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

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue à la clause 21.29 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus à la clause 13.07, ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

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

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

13.49 Les honoraires et les frais payables à l'arbitre sont ceux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres (RLRQ, c. C-27, r. 6) ou ceux déclarés par l'arbitre conformément à ce règlement.

13.50 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, du remboursement, à parts égales, des frais avant sentence de l'arbitre lorsque plusieurs séances d'arbitrage sont nécessaires pour entendre un grief. Cette entente doit également prévoir, dans le respect des dispositions du présent article, les modes de remboursement de ces frais entre les parties lorsque la décision arbitrale sera rendue.

Dispositions transitoires

13.51 Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à la convention collective 2000-2003 continuent de s'appliquer pour un grief relatif à une des vingt-six (26) matières négociées et agrées 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 (RLRQ, 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 agrées à l'échelle nationale s'il est déposé avant le 14 mai 2006.

ARTICLE 14

SURPLUS DE PERSONNEL

SECTION I MESURES SPÉCIALES

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

La procédure suivante s'applique lorsque l'employeur change l'œuvre poursuivie par l'établissement et que d'autre part, un ou des établissements déjà existants ou nouvellement créés simultanément assument auprès de la même population la vocation autrefois assumée par l'établissement qui a changé d'œuvre :

Tant qu'il se trouve des emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées devront choisir entre conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'œuvre ou aller travailler dans un titre d'emploi identique dans le nouvel établissement ou un autre établissement qui assume la même vocation. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

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

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

La procédure suivante s'applique lorsque l'employeur change l'œuvre poursuivie par l'établissement, et ce, sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement :

Tant qu'il se trouve des emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées devront choisir un poste. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles sont réputées avoir abandonné volontairement leur emploi. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

14.02 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces centres d'activités dans un ou plusieurs établissements

1) Fermeture totale d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration dans un autre établissement

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centres d'activités ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux centres d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre des 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 abandonné volontairement leur emploi.

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 avoir abandonné volontairement leur emploi.

2) Fermeture totale d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centres d'activités ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux centres d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de 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 de la présente clause 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 abandonné volontairement leur emploi.

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 avoir abandonné volontairement leur emploi.

3) Fermeture partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration dans un autre établissement

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les centres d'activités ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveaux centres d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Lorsque le nombre d'emplois à combler dans un titre d'emploi dans l'établissement qui prend en charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centres d'activités fermés partiellement est inférieur au nombre de personnes salariées à temps complet ou à temps partiel du même titre d'emploi ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de sécurité d'emploi dont le poste est aboli, ces personnes salariées

peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement soit d'être transférées dans l'établissement qui prend en charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centres d'activités.

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre desdites personnes salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces centres d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les personnes salariées qui avaient préalablement choisi de demeurer dans leur établissement conformément à l'alinéa précédent en commençant par la moins ancienne ou le moins ancien. Si elles refusent, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, dans les cas précités, 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 avoir abandonné volontairement leur emploi.

4) Fermeture partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les centres d'activités ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux centres d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. 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 abandonné volontairement leur emploi.

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

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre desdites personnes salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans les établissements qui assument partie de ce ou ces centres d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les personnes salariées qui avaient préalablement choisi de demeurer dans leur établissement conformément à l'alinéa précédent en commençant par la moins ancienne ou le moins ancien. Si elles refusent, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, dans les cas précités, 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 avoir abandonné volontairement leur emploi.

14.03 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces centres d'activités dans un ou plusieurs autres centres d'activités

1) Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration dans un autre centre d'activités

Dans le cas de la fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces centres d'activités dans un autre centre d'activités, la procédure suivante s'applique :

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les centres d'activités visés par la fermeture totale ou partielle seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'autre centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de 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 avoir abandonné volontairement leur emploi.

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 avoir abandonné volontairement leur emploi.

2) Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres centres d'activités

Dans le cas de la fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces centres d'activités dans plusieurs autres centres d'activités, la procédure suivante s'applique :

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les centres d'activités visés par la fermeture totale ou partielle seront transférées dans le même titre d'emploi dans les autres centres d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de 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 de centre d'activités. 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 avoir abandonné volontairement leur emploi.

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 avoir abandonné volontairement leur emploi.

14.04 Fermeture totale d'un établissement avec ou sans 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 en charge 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 abandonné volontairement leur emploi.

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 abandonné volontairement leur emploi.

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

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

Lorsqu'un établissement cesse d'opérer et que plusieurs autres établissements, existants ou nouvellement créés, prennent en charge 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 abandonné volontairement leur emploi.

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 abandonné volontairement leur emploi.

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

3) Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

Lorsqu'un établissement cesse d'opérer, la procédure suivante s'applique :

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

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les personnes salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et celles bénéficiant des dispositions prévues à la clause 15.02 ou 15.03 sont inscrites au service national de main-d'œuvre (SNMO).

14.05 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 avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centres d'activités, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article s'applique. À défaut d'utiliser la procédure de supplantation et/ou mise à pied alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

14.07 Fusion de centres d'activités

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

Les personnes salariées travaillant dans les centres d'activités qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de 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 avoir abandonné volontairement leur emploi.

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 avoir abandonné volontairement leur emploi.

14.08 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07 inclusivement, un comité regroupant les parties patronales et syndicales impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces clauses et/ou pour convenir d'alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées. Les parties peuvent convenir d'autres modalités d'application des mesures spéciales.

14.09 Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.07 inclusivement se font à l'intérieur d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de leur port d'attache ou de leur domicile.

Toutefois, la personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de replacement prévue à l'article 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

14.10 Abolition d'un ou plusieurs postes

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

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

14.11 Dans les cas prévus aux clauses 14.01 à 14.07 inclusivement, l'employeur donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au SNMO, au comité paritaire national sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des personnes salariées. La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

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

14.13 L'établissement qui assume en tout ou en partie un ou des nouveaux centres d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidates ou candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des centres d'activités qui ferment, en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

14.14 La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue à l'article 14 (Surplus de personnel) transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté accumulée chez son ancien employeur.

SECTION II PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.15 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.

À moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local, la supplantation s'effectue dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du domicile de la personne salariée visée. Dans le cas où aucune possibilité de supplantation n'existe pour la personne salariée visée dans ce rayon de cinquante (50) kilomètres, le rayon applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

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

14.17 Dans tous les cas, la personne salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de replacement prévue à l'article 15 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

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

14.19 Si à la suite de l'application des dispositions du présent article, des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont inscrites au SNMO et sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à la clause 15.05.

Définition du rayon

14.20 Aux fins d'application du présent article, le rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon cas, se calcule par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre le port d'attache où travaille la personne salariée ou son domicile.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

15.01 ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

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

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

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

D) 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.

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

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

G) Durant les douze (12) premiers mois qui suivent la date de sa mise à pied, la personne salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée par l'employeur au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, mais sans excéder soixante-dix (70) kilomètres, de son port d'attache ou de son domicile.

À la suite de la période de douze (12) mois suivant la date de sa mise à pied, la personne salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée par l'employeur au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile.

Les conditions suivantes s'appliquent à ces assignations :

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

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

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

4- Il doit réassigner cette personne salariée dès que possible dans un remplacement à l'intérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, et ce, en dépit des règles d'ancienneté prévues à l'alinéa C) de la présente clause.

5- Le remplacement à l'extérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

15.02 La personne salariée ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du service national de main-d'œuvre (SNMO) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article et elle est régie par les règles applicables aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

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 replacement, la personne salariée ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de congé annuel ou de jours fériés.

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

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

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

1. Une indemnité de mise à pied.

2. La continuité des avantages suivants :

   a) régime uniforme d'assurance vie;

   b) régime de base d'assurance maladie;

   c) régime d'assurance salaire;

   d) régime de retraite;

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

   f) régime de congé annuel;

   g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie et des jours de congé annuel accumulés au moment de son replacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;

   h) droits parentaux contenus à l'article 20.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, y incluant, le cas échéant, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire), 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 majoration des échelles de salaire.

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

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

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

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

1. Personne salariée mise à pied.

2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux clauses 20.13, 20.14, 20.15, 20.19, 20.19A, 20.21A et 20.22A.

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 des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

15.05 Procédure de replacement

Le replacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans l'aire de replacement, 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.

Durant les douze (12) premiers mois suivant la date de la mise à pied de la personne salariée, l'aire de replacement applicable est de cinquante (50) kilomètres. Au-delà de cette période, l'aire de replacement applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

L'aire de replacement est une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, le port d'attache de la personne salariée ou son domicile.

Le replacement se fait selon la procédure suivante :

A) Replacement dans un poste comparable

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

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

3) Si l'ancienneté d'une autre candidate à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant de la clause 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que cette candidate libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant de la clause 15.03.

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

5) 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.

B) Replacement dans un poste disponible et comparable

1) La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied.

2) Cependant, une personne salariée visée par la clause 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par la même clause, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

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

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

5) La personne salariée à temps complet qui est replacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit de ce fait de diminution de salaire incluant, s'il y a lieu, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

6) La personne salariée à sa demande peut obtenir un sursis à son replacement dans un autre établissement si l'employeur estime que les besoins de remplacement prévus assurent à la personne

salariée un travail continu jusqu'à son replacement et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement devient accessible dans un délai prévu.

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

C) Poste disponible

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

2) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche.

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

4) Aucun établissement ne pourra embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées à la clause 15.03, inscrites au SNMO et ayant un statut de temps complet, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

D) Poste comparable

Aux fins d'application de la présente convention collective, un poste est réputé comparable s'il est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ces secteurs sont les suivants :

1. Infirmière ou infirmier.
2. Technicienne ou technicien diplômé.
3. Paratechnique.
4. Infirmière ou infirmier auxiliaire.

Dispositions diverses

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

15.07 La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 peut demander d'être replacée dans un poste non comparable dans son établissement pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

15.08 Le SNMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement, à déménager s'il n'existe pas, dans l'aire de replacement applicable prévue à la clause 15.05, des emplois disponibles et comparables.

Le SNMO peut, sujet à l'approbation du Comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE), et à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente, replacer la personne salariée au-delà de l'aire de replacement applicable prévue à la clause 15.05 s'il n'existe pas de poste disponibles et comparables dans celle-ci.

Dans de tels cas, le déménagement se fera le plus près possible de l'ancien port d'attache de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficiera de la prime de replacement équivalant à trois (3) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) ainsi que des frais de déménagement, s'il y a lieu.

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

15.10 La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date sa mise à pied. La personne salariée qui accepte un emploi au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de replacement équivalant à trois (3) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire), et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

15.11 La personne salariée à temps partiel bénéficiant de la clause 15.03 se voit appliquer la prime de replacement au prorata des heures effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

15.12 Sous réserve de la clause 15.10, toute personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 qui est replacée au sens du présent article au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de replacement et a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.

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

15.14 La personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention collective sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 30 (Avantages ou privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.

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

15.16 La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 et qui, de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de replacement, se replace à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalant à six (6) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) à titre de paie de séparation.

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

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

15.18 Service national de main-d'œuvre (SNMO)

1. Un service national de main-d'œuvre (SNMO) est mis sur pied. Ce service est sous la responsabilité du Comité patronal de négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS).

Ce service coordonne le replacement et assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage des personnes salariées bénéficiant des clauses 15.02 et 15.03, et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

Tous les établissements visés par la présente s'engagent à :

- transmettre au SNMO les renseignements nécessaires concernant les personnes salariées à être replacées;
- transmettre au SNMO les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel;
- accepter toute candidate référé par le SNMO;
- annuler toute nomination suite à la décision du CPNSE ou de sa présidente.

2. Le SNMO transmet aux représentantes et représentants du CPNSE, à la fin de chaque période financière, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

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

3. Le SNMO transmet également par écrit aux représentantes ou représentants du CPNSE, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

15.19 Recyclage

Le SNMO favorise l'accès des personnes salariées non replacées et bénéficiant de la clause 15.03 à des cours de recyclage, et ce, aux conditions suivantes :

a) que ces personnes salariées répondent aux exigences des organismes qui dispensent les cours;

b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux personnes salariées ainsi recyclées.

Le recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au SNMO s'actualise par toute démarche d'apprentissage académique ou de stages, permettant à la personne

salariée visée d'acquérir les habiletés et/ou les connaissances requises à l'exercice de son titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi.

La personne salariée qui refuse de suivre un cours de recyclage ainsi offert est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

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

15.20 Recours

Toute personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 se croyant lésée par une décision du SNMO peut demander l'étude de son cas au CPNSE en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SNMO, en vertu de l'alinéa 3 de la clause 15.18 (Service national de main-d'œuvre), des informations relatives à un replacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SNMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

Le CPNSE 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 CPNSE est transmise par écrit au SNMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés. La décision du comité est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

Lorsque les membres du CPNSE 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, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.

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

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

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

L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit et être motivée.

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

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

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

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

- annuler un replacement;
- ordonner au SNMO 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.

15.21 Comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE)

1. Un comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE) est créé. Il est formé de trois (3) représentantes ou représentants de la CSQ et de trois (3) représentantes ou représentants du CPNSSS. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le CPNSE est élargi et siège en présence de trois (3) représentantes ou représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Mme Nathalie Faucher[1] est désignée comme présidente. Elle ne participe aux rencontres du CPNSE que si celui-ci n'a pas fait l'unanimité sur une décision à rendre en vertu des alinéas 3 et 4 ou s'il n'y a pas d'entente au CPNSE sur la recevabilité d'un litige relatif aux mesures spéciales.

2. Les mandats du CPNSE sont de :

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le SNMO des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03;

b) trancher un litige relatif à une décision du SNMO;

c) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de replacement dans un poste disponible et comparable n'a pas été appliquée;

d) identifier des solutions dans les cas où :

- des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25 % du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
- des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
- des difficultés de replacement se présentent relativement à l'aire de replacement;

e) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le CPNSE soumet ses recommandations au SNMO;

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

3. À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le CPNSE tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux clauses 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une 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.

---

[1] En cas d'empêchement d'agir, M. Claude Martin est désigné comme substitut.

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

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

Le CPNSE 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.

4. À la demande de l'une ou l'autre des parties au CPNSE, celui-ci se rencontre afin :

a) de convenir des moyens nécessaires pour :

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03;
- disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;

b) de vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le replacement des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et, lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables, d'examiner le replacement de ces personnes salariées;

c) d'examiner la validité d'une inscription au SNMO d'une personne salariée bénéficiant de la clause 15.03.

5. Toute décision unanime du CPNSE rendue en application des alinéas 3 et 4 est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au CPNSE, la présidente tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du CPNSE; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. La présidente a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 13 de la convention collective. Il est entendu que la présidente du CPNSE 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 lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables en vertu de l'alinéa 4 b).

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

6. À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du CPNSE, celui-ci ou, le cas échéant, la présidente, peut procéder malgré toute absence.

7. Le CPNSE établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.

8. Les honoraires et les frais de la présidente du CPNSE sont assumés à parts égales entre les parties.

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

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

Si la personne salariée a gain de cause, la présidente du CPNSE 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 de la clause 15.03 et contestant une décision prise par le SNMO impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 (Frais de déménagement) et/ou des allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SNMO.

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

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

15.24 Dispositions générales

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

15.25 Aux fins d'application de cet article, le secteur de la santé et des services sociaux comprend tous les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, ainsi qu'à cette fin uniquement, l'Institut national de santé publique et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences-santé.

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

16.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le service national de main-d'œuvre (SNMO) accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau et l'ancien port d'attache de la personne salariée est supérieure à cinquante (50) kilomètres. Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouveau port d'attache et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

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

16.04 Le SNMO 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 SNMO.

16.05 Entreposage

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

16.06 Dépenses concomitantes de déplacement

Le SNMO paie une allocation de déplacement de 750,00 $ à toute personne salariée déplacée tenant logement, ou de 200,00 $ à toute personne salariée déplacée ne tenant pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne ou gardien, 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.

16.07 Compensation pour bail

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

salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

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

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

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

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

c) les pénalités pour rupture de contrat hypothécaire de même que la taxe de mutation de propriété.

16.10 Lorsque la maison de la personne salariée visée à la clause 16.01, 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 SNMO ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SNMO rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes :

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

16.11 Dans le cas où la personne salariée visée à la clause 16.01 choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause afin d'éviter à la 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 SNMO 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 SNMO 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 SNMO.

16.12 Frais de séjour et d'assignation

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

16.13 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du SNMO, ou lorsque la famille de la personne salariée (conjointe ou conjoint, enfants à charge tel que défini à la présente convention collective) ne serait pas relocalisée immédiatement, le SNMO 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 fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

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

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

1- cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de sa conjointe ou son conjoint, d'une ou d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont elle n'a pas la charge;

2- trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, 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 l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 17.01-1), de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

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

17.02 Début de l'absence

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

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

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

Toutefois, la personne salariée peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue à la clause 17.03.

17.03 Salaire

Pour les jours civils de congé dont il est fait mention à la clause 17.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

17.04 Attestation des événements

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

17.05 Congé pour mariage ou union civile

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

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

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

17.06 Congés pour responsabilités familiales

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 de maladie ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

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

17.07 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.

17.08 Autres congés spéciaux

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

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

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

Dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire régulier pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

ARTICLE 18

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

18.01 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.

18.02 Durée du régime

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

18.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la personne salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (Statuts du Canada). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

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

Sauf les dispositions du présent article et sous réserve de l'article 6 (Retenues syndicales) de la présente convention collective, 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. La personne salariée a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement.

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

18.04 Conditions d'obtention

La 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.

18.05 Retour

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

Pour bénéficier de ce régime, la personne salariée doit, au terme de son congé, demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalant à celle de son congé.

18.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime ainsi que, s'il y a lieu, le supplément et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire). Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,33	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,33
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	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 année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

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

c) Ancienneté

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

d) Congé annuel

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

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

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

e) Congés de maladie

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

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

f) Assurance salaire

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

1º 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-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

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

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

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

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

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

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

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

4º Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 2 de la clause 11.07, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne sont pas exigibles et une année de service aux fins de participation au régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

- Si la 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.

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

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité.

- Si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application du paragraphe q) de la clause 18.06.

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

g) Congé ou absence sans solde

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un an et plus, à l'exception de celui prévu à la clause 20.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe n) de la clause 18.06 s'appliquent.

h) Congés avec solde

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

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

i) Congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral

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

Pendant la durée du régime, les congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 18.06.

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

j) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime 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, la participation au régime est prolongée d'une durée équivalant à celle du retrait préventif.

l) Perfectionnement

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

m) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues au paragraphe n) de la clause 18.06 s'appliquent.

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

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

Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été replacée par le SNMO. 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 de congé.

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

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

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

III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le 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 sont 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 peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

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

o) Rupture de contrat pour raison de décès

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

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

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

p) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au paragraphe n) de la clause 18.06 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 peut prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

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

Les bénéfices marginaux prévus à la clause 41.02 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 18.06.

r) Changement de statut

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

I- Elle peut mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues au paragraphe n) de la clause 18.06.

II- Elle peut continuer sa participation au régime et est traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

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

s) Régimes d'assurances-collectives

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

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

t) Droit de postuler

La personne salariée a droit de poser sa candidature à un poste à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 19

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

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

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

19.02 Pour tous les congés sans solde d'une durée supérieure à trente (30) jours, à l'exception des congés prévus à la clause 7.06 et à l'article 20, les modalités suivantes s'appliquent :

1) Ancienneté

La personne salariée conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf pour le congé sans solde pour études et pendant la première (1re) année du congé sans solde pour enseigner où la personne salariée conserve et accumule son ancienneté en autant que la nature de ces études ou de cet enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux. Dans le cas du congé pour œuvrer dans un établissement nordique, l'ancienneté acquise par la personne salariée durant ce congé sera reconnue à son retour.

2) Expérience

La personne salariée conserve uniquement l'expérience acquise au moment du début de son congé, sauf dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université. Le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire en autant que la nature de cet enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la santé et des services sociaux.

La personne salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires, continue d'accumuler son expérience à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux au moment de son départ pour études.

Dans le cas du congé pour œuvrer dans un établissement nordique, l'expérience acquise par la personne salariée durant ce congé est reconnue à son retour.

3) 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. Dans ce cas, la personne salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics.

4) Assurance collective

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

La 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.

Toutefois, dans le cas du congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique, la personne salariée bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où elle travaille, et ce, dès le début de son emploi.

5) Exclusion

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

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

CONGÉ SANS SOLDE POUR ŒUVRER DANS UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE

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

CÔTE-NORD (09)
- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord;
- 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;

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 maximale de douze (12) mois.

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

CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

19.05 La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde ou d'un congé sans solde pour études qui revient travailler à temps partiel 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, bénéficie du régime de base d'assurance vie comme si elle était une ou une personne salariée à temps complet pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

ARTICLE 20

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 20.05, le congé de paternité prévu à la clause 20.21A ou le congé pour adoption prévu à la clause 20.22A.

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

20.03 L'employeur ne rembourse pas à la 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 Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi.

20.03A 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.

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

---

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

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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.

20.08A 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 reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1.).

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

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

20.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 20.08 ou 20.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des clauses 20.10, 20.11 ou 20.11A, selon le cas, sous réserve de la clause 20.01.

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

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

20.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1° en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

2° et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1° du premier alinéa 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

---

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

2 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous alinéa 1° du 1er alinéa de la clause 20.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue à la clause 20.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

20.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée de la façon suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[1] :

   en additionnant :

   a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

   b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

   1° en additionnant :

   a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

   b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

[1] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous alinéa 1° de l'alinéa B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

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

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

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

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

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, 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 :

En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4e alinéa de la clause 20.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins de la présente clause, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC 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 (RLRQ, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des clauses 20.10, 20.11 et 20.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa.

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

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

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

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

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

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

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de 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.

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

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

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

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

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

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

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 20.31.

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

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

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

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

Assignation provisoire et congé spécial

20.19 La salariée peut demander d'être assignée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants :

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

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

c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être assignée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui allaite pour la durée de la période d'assignation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

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

L'assignation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de disponibilité et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

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

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST 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 CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

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

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

Autres congés spéciaux

20.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

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

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

20.20 Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 20.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

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

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

20.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

20.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 20.33 et 20.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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

20.21B Pendant le congé de paternité prévu à la clause 20.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], 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 2e, 3e et 4e paragraphes de la clause 20.10 ou les 2e, 3e et 4e de la clause 20.11, selon le cas, et la clause 20.10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

20.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 20.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

20.21D La clause 20.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 20.21B ou 20.21C en faisant les adaptations nécessaires.

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

20.22 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.

20.22A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 20.33 et 20.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) 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 débuter 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.

20.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 20.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service[2], 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 2e, 3e et 4e paragraphes de la clause 20.10 ou les 2e, 3e et 4e de la clause 20.11, selon le cas, et la clause 20.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

20.24 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

---

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

[2] La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 20.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

20.24A 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 discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

20.25 La clause 20.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 20.23 ou 20.24 en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

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

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

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

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

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 20.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance;

3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 20.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e 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 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

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

La personne salariée 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 équivalant à deux jours et demi (2 ½).

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 (2e) 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.

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

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

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

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

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

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

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

20.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux clauses 20.28, 20.31 et 20.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et les préavis

20.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux clauses 20.21 et 20.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;

b) Les congés visés aux clauses 20.21A et 20.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 20.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 20.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 20.31.

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.

20.31 Le congé sans solde visé à la clause 20.27 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 (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

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

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

20.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 20.21A ou son congé pour adoption prévu à la clause 20.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

20.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à la clause 20.21A, le congé pour adoption prévu à la clause 20.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à la clause 20.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

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

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 20.28 durant cette période.

20.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des clauses 20.33 et 20.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 20.21A ou 20.22A, selon le cas, sous réserve de la clause 20.01.

20.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 20.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 20.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 20.28 durant cette période.

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

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

De même la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux clauses 20.21A ou 20.22A.

20.35A Toute indemnité ou prestation visée au présent article, dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

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

20.37 Dispositions transitoires

Malgré les dispositions des clauses 20.10, 20.10A, 20.11, 20.11A, 20.21B, 20.21C, 20.23 et 20.24 du présent article, la personne salariée qui, à la date de signature des présentes dispositions nationales de la convention collective 2016-2020, reçoit une indemnité conformément aux clauses correspondantes des dispositions nationales de la convention collective FSQ-CSQ 2011-2015, continue de recevoir cette indemnité conformément aux méthodes de calcul ou conditions qui étaient prévues à ces clauses, en autant qu'elle y ait droit.

ARTICLE 21

RÉGIMES D'ASSURANCES

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans ces cas, aux fins d'application de la clause 21.19 les dernières semaines d'emploi avant le départ servent de référence pour compléter la période qui y est prévue.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des stipulations du contrat d'assurance en vigueur :

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2e paragraphe de la présente clause, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet doit faire une demande pour être couverte par les

régimes d'assurances prévus au présent article. Cette demande doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.

- Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période précédente.

- La personne salariée à temps partiel, qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas accepter ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article, ne peut modifier son choix qu'au 30 novembre de chaque année.

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

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

Conjointe ou conjoint : s'entend au sens de la clause 1.03 de la convention collective.

Cependant, la dissolution ou l'annulation du mariage ou de l'union civile fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée qui ne cohabite pas avec sa conjointe ou son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjointe ou conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjointe ou conjoint prévue à la clause 1.03.

Enfant à charge : s'entend au sens de la clause 1.04 de la convention collective.

Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, c. A-13.1.1) et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

21.03 Définition d'invalidité

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

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

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

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

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

21.05 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.

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

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

Le régime de base d'assurance accident-maladie et les régimes complémentaires d'assurance établis conformément aux dispositions de la dernière convention collective et existant à la date de signature de la présente convention collective sont prolongés jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par de nouveaux régimes établis conformément aux dispositions de la clause 21.09 de la présente convention collective.

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

L'établissement facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant :

a) l'information aux nouvelles personnes salariées;

b) l'inscription des nouvelles personnes salariées;

c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;

d) la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;

e) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;

f) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

g) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à l'établissement de leur décision de prendre leur retraite.

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

21.09 Un maximum de quatre (4) régimes complémentaires peut être institué dans le contrat d'assurance et le coût est entièrement à la charge des participantes et participants. L'employeur effectue la retenue des cotisations requises.

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

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

SECTION II RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

21.11 La personne salariée visée à l'alinéa a) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400,00 $.

La personne salariée visée à l'alinéa b) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 3 200,00 $.

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

21.12 Les personnes salariées qui, à la date de la signature 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 retraitées ou 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 premier (1er) décembre 1976;

b) elles en défraient, sur une base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000,00 $ d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

21.13 Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou un médecin ou d'une ou 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 Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, 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.

21.14 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie, à chaque période de paie, 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 :

i) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 20 mars 2011 est égal ou supérieur à 40 000 $ par année :

- Paie aux 14 jours : 5,97 $;
- Paie aux 7 jours : 2,99 $;

ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 20 mars 2011 est inférieur à 40 000 $ par année :

- Paie aux 14 jours : 13,24 $;
- Paie aux 7 jours : 6,61 $.

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

i) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 20 mars 2011 est égal ou supérieur à 40 000 $ par année :

- Paie aux 14 jours : 2,39 $;
- Paie aux 7 jours : 1,19 $;

ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 20 mars 2011 est inférieur à 40 000 $ par année :

- Paie aux 14 jours : 5,28 $;
- Paie aux 7 jours : 2,64 $.

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

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

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus aux alinéas a) et b) de la clause 21.14 seront diminués des ⅔ du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le

maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention collective à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la participante elle-même ou le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à la clause 21.09 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

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

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

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

La 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 régime d'assurance collective comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance médicaments assumé par la RAMQ.

La personne salariée âgée de soixante-cinq (65) ans et plus qui maintient sa participation au régime général d'assurance médicaments assumé par la RAMQ demeure couverte, pour les garanties non couvertes par celui-ci, par le régime de base d'assurance maladie prévu au présent article. La décision de cette personne salariée de participer au régime général d'assurance médicaments est irrévocable.

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

Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire durant une suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

SECTION IV ASSURANCE SALAIRE

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

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalant au salaire régulier et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit

rembourser à l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

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

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable majoré des suppléments s'il y a lieu et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) que la personne salariée recevrait si elle était au travail; cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les personnes salariées à temps partiel, le montant est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé annuel, de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de retrait préventif ou de congé sans solde n'a été autorisée.

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

Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'entrée en service 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 (8e) semaine d'invalidité au sens de la clause 21.03, toute personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou, à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

La décision de l'employeur d'initier une période de réadaptation est applicable pourvu que son médecin désigné ait informé le médecin traitant de la personne salariée de sa recommandation.

Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes les fonctions reliées à son poste. Durant toute période de réadaptation, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance salaire.

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

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

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

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

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

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

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

Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

21.20 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 la clause 21.19 b) demeurent payables y compris le délai de carence et pour une année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à la clause 21.19 a) ou à l'expiration du délai prévu à la clause 21.34, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite sous réserve des dispositions de la convention 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 à trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

A) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur le régime 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, les dispositions suivantes s'appliquent :

i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 21.19, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net[1] et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 21.19, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net[1] et les prestations payables par la SAAQ.

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

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

ii) Dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 21.19 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 21.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

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

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

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

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.14 de la convention collective. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues à la clause 21.19 et à la présente clause, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

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

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

21.24 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'employeur, mais subordonnément 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.

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

21.26 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à la clause 21.24, l'employeur ou sa représentante 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, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

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

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

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

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité ou la décision de l'employeur d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation, 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 utilisés à la procédure d'arbitrage prévue aux alinéas 3 à 9.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiquée dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date[1].

3- Les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[2] 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, la greffière ou le greffier en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à

[1] Dans le cas de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière, de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire et des personnes salariées bénéficiant des dispositions de la clause 15.02, le paragraphe 2.13 de l'annexe 5 s'applique.

[2] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et son substitut est Daniel Choinière.

tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants :

PHYSIATRIE

Secteur Est[1]

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

Secteur Ouest[2]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Tinawi, Simon, Montréal

ORTHOPÉDIE

Secteur Est[3]

Beaumont, Pierre, Rivière-du-Loup
Bélanger, Louis-René, Saguenay
Blanchet, Michel, Québec
Lacasse, Bernard, Québec
Lefebvre, François, Saguenay
Lemieux, Rémy, Saguenay
Lépine, Jean-Marc, Québec
Séguin, Bernard, Saguenay

Secteur Ouest[4]

Bah, Chaikou, Laval
Bertrand, Pierre, Laval
Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Montréal
Godin, Claude, Montréal
Héron, Timothy A., Montréal

---

1 Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

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

3 Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

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

Jodoin, Alain, Montréal
Major, Pierre, Montréal
Murray, Jacques, Sorel-Tracy
Perron, Odette, Gatineau
Ranger, Pierre, Laval
Renaud, Éric, Laval

PSYCHIATRIE

Secteur Est[1]

Brochu, Michel, Québec
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Leblanc, Gérard, Québec
Proteau, Guylaine, Québec
Rochette, Denis, Saguenay

Secteur Ouest[2]

Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gauthier, Serge, Laval
Grégoire, Michel F., Montréal
Guérin, Marc, Montréal
Legault, Louis, Montréal
Margolese, Howard Charles, Montréal
Massac, Charles-Henri, Montréal
Morin, Luc, Montréal
Pineault, Jacinthe, Saint-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

Dans le cas où l'invalidité relève d'un champ de pratique autre que la physiatrie, l'orthopédie ou la psychiatrie, les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre conformément à la recommandation commune du médecin désigné et du médecin traitant. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[3] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (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,

---

1 Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

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

3 Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et son substitut est Daniel Choinière.

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.

4- Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

5- Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou le représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

6- Le médecin-arbitre rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.

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

8- Dans le cas où le médecin-arbitre arrive à la conclusion que la personne salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la personne salariée d'effectuer une période de réadaptation. De plus, le médecin-arbitre peut décider de mettre fin à une période de réadaptation.

9- Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions de l'alinéa 5 et de la rencontre prévue à l'alinéa 6. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

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

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

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

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

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

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

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus à la clause 21.31;

b) aux fins d'un congé préretraite.

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

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

Au départ de la personne salariée en congé préretraite, l'employeur lui verse le nombre de jours de congés annuels accumulés à cette date ainsi que les congés de maladie accumulés en vertu de la clause 21.31.

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

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la loi).

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

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

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 21.19. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (½) 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.

Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut obtenir un congé partiel avec solde en utilisant le nombre de jours correspondant à ceux qui lui seraient monnayables en vertu de l'alinéa précédent. En conséquence, aucun autre jour de maladie accumulé ne sera monnayable et payable au départ de la personne salariée.

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

21.31 Toute personne salariée à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de

vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue à la clause 36.01.

21.32 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie, auxquels elle a droit, selon la clause 21.31, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

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

21.34 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 21.31 reçoit à chaque paie, la rémunération prévue à l'alinéa c) de la clause 41.02.

La personne salariée à temps partiel visée aux alinéas a) ou b) de la clause 21.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 21.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurances.

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

21.35 À moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, la personne salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste, si elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

21.36 La personne salariée visée conserve ce droit de retour durant une période de trois (3) ans à compter du début de sa lésion professionnelle.

Si, au terme de cette période, la personne salariée n'a pas réintégré son poste ou si, durant cette période, elle est devenue incapable de l'occuper de façon définitive, tel poste devient vacant.

21.37 Durant la période prévue à la clause 21.36, à moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, l'employeur peut assigner temporairement la personne salariée, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, et ce, prioritairement aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement. Cette assignation ne peut être faite si elle comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée visée compte tenu de sa lésion; si telle assignation est faite, elle doit l'être selon les modalités convenues entre le médecin traitant de la personne salariée et celle ou celui de l'employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 21.36.

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.

21.38 Durant la période prévue à la clause 21.36 la personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches. L'employeur transmet au syndicat le nom de la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale.

21.39 À moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, une personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est réputée avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé, si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Sous réserve des dispositions de la clause 15.05 relative au replacement des personnes salariées, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

21.40 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément à la clause 21.39 est réputée avoir démissionné.

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE

SECTION I RÉGIMES DE RETRAITE

22.01 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.

SECTION II PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

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

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

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

22.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux dispositions qui suivent :

1) Période couverte par la présente section et prise de la retraite

a) Les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période est ci-après appelée « l'entente »;

c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

d) toutefois, l'entente peut être prolongée au maximum d'une année, jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, corrections du service antérieur), la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;

si, après cette prolongation, la personne salariée n'est pas encore admissible à la retraite, l'entente prend fin sans perte des avantages octroyés en vertu de cette entente et la personne salariée n'est plus couverte par les dispositions de la présente section; dans ce cas, la personne salariée demeure à l'emploi et fournit une prestation de travail correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente, et ce, jusqu'à son admissibilité à la retraite ou avant cette date, à son choix.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la personne salariée et l'employeur et peut 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 de la prestation de travail;

d) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet.

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 ou il ne participait pas au programme;

c) une personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps complet ou à temps partiel qu'il 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 sur la base du pourcentage de la prestation de travail au moment où débute l'invalidité, et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite;

f) conformément à la clause 21.30, les jours de congés-maladie au crédit d'une 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.

4) Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de la personne salariée avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. L'entente prend également fin lors d'une mutation à moins que la personne salariée et l'employeur en conviennent autrement ainsi que lors d'une 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, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier. Il en est de même en cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'employeur.

5) Supplantation ou mise à pied

Dans l'éventualité où son poste est aboli, la personne salariée est réputée, aux fins de l'application de la procédure de supplantation, fournir une prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente.

Dans le cas où la 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 comme s'il n'y avait pas eu de mise à pied.

22.05 Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 23

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

23.01 Sauf en cas de faute lourde de la part de la personne salariée, 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.

Dans ce cas, l'employeur transmet à la représentante ou au représentant syndical une copie de la section du contrat d'assurance responsabilité relative à la responsabilité civile des personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

23.02 Si l'employeur n'est pas couvert par une police d'assurance responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et s'engage à n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 24

DISCUSSIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

24.01 La Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions, y compris de la libération de personnes salariées à cette fin.

Toute solution acceptée par écrit par les parties ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de les modifier ou de les abroger constitue un amendement à la présente convention collective.

24.02 La clause 24.01 ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à aucun différend.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher le syndicat et l'employeur de convenir d'arrangements locaux dans la mesure prévue par la loi.

ARTICLE 25

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

25.01 Définition de l'expérience pertinente

La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue, établie conformément aux alinéas suivants :

1) une année d'expérience pertinente implique que la personne salariée a accompli une année de travail de nature identique ou comparable à celui pour lequel elle est embauchée;

2) aux fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propres à la personne salariée concernée;

3) tout litige quant à la valeur de l'expérience, ou quant à son caractère comparable, est soumis à la procédure prévue à l'article 12 (Règlement des griefs).

25.02 Calcul de l'expérience pour la personne salariée absente du travail depuis cinq (5) ans et plus

Toute personne salariée qui a quitté le secteur de la santé et des services sociaux, ou un autre travail requérant les qualifications et la formation professionnelle de la personne salariée, depuis plus de cinq (5) ans et qui a terminé sa période de probation, est classée selon le nombre d'années d'expérience pertinente acquise, mais en aucun cas, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

25.03 Tout litige relatif à l'application de la clause 25.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 12 (Règlement des griefs).

25.04 Une année d'expérience pertinente, telle que définie à la clause 25.01, équivaut à une année d'expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire.

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

25.06 Expérience des personnes salariées à temps partiel

L'expérience des personnes salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une journée complète de travail équivaut à 1/225e d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224e d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223e d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222e d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221e d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220e d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel, le tout sous réserve des dispositions prévues à la clause 25.05.

25.07 Preuve de l'expérience acquise

La personne salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou non détentrice de poste. Elle doit présenter à l'employeur une attestation écrite

à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauchage à défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

25.08 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des employeurs, aux dates de travail et au genre de travail.

25.09 Attestation d'expérience

Sans préjudice aux droits des autres employeurs, en vertu du présent article, l'employeur remet à chaque personne salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

25.10 Nonobstant ce qui précède, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 26

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

26.01 À moins de dispositions contraires, la personne salariée reçoit le salaire régulier du poste qu'elle occupe.

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

26.03 Toute disposition ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non diminution de salaire à une personne salariée doit être interprétée et appliquée comme accordant une garantie de salaire horaire ou une non diminution de salaire horaire.

Malgré ce qui précède, la non diminution de salaire prévue à la procédure de supplantation et lors de l'application des mesures spéciales prévues à l'article 14 est hebdomadaire dans le cas où la supplantation ou le transfert s'effectue dans le même statut.

26.04 Promotion, transfert

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

26.05 Particularité

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

26.06 Rémunération à Noël et au Jour de l'an

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

26.07 Période de repos

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

26.08 Disposition spéciale

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

ARTICLE 27

CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

SECTION I DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES

27.01 La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire décrite 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 », selon les modalités prévues aux articles 25 (Expérience antérieure) et 31 (Formation postscolaire).

SECTION II AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

27.02 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année d'expérience, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient. Toutefois, à compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon pour la personne salariée dont le rangement est de 19 ou plus est de six (6) mois d'expérience dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience dans les échelons 9 à 17[1].

Aux fins d'application du paragraphe précédent, chaque jour de travail, pour la personne salariée à temps partiel, équivaut à 1/225e d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224e d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223e d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222e d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221e d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220e d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

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

Nonobstant ce qui précède les 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.

27.03 Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître l'expérience pertinente depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, chaque jour de travail, pour la personne salariée à temps partiel, équivaut à 1/225e d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224e d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223e d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222e d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221e d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220e d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

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

---

[1] Toutefois cette durée de séjour s'applique à compter du 2 avril 2018 pour les personnes salariée visée à la lettre d'entente no 27 relative aux rangements de certaines catégories d'emploi.

27.04 Intégration à la date d'entrée en vigueur de la convention collective

1- Délai

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur informe par écrit la personne salariée de son titre d'emploi et de sa situation dans l'échelle, laquelle s'établit selon les modalités exprimées aux articles 25 et 31 sur l'expérience antérieure et la formation postscolaire.

2- Règlement des litiges

Si une personne salariée n'accepte pas son classement dans l'échelle après discussion avec son employeur, elle-même ou le syndicat doit utiliser les procédures de grief et d'arbitrage prévues aux articles 12 et 13.

ARTICLE 28

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

28.01 Les titres d'emploi, les libellés, les taux et les échelles de salaire apparaissent 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 »[1]. Elle fait partie intégrante de la présente convention collective.

Les libellés constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

Rien dans la nomenclature des titres d'emploi, des libellés ainsi que des taux et échelles de salaire n'empêche qu'une personne salariée soit requise d'accomplir l'ensemble des activités que lui autorise d'accomplir son appartenance à un ordre professionnel.

28.02 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 ».

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

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

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaire de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail en vertu du pouvoir qui lui est reconnu à la clause 46.02.

Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier et candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmier auxiliaire

28.05 La candidate ou le candidat à la profession d'infirmière ou d'infirmier et la candidate ou le candidat à la profession d'infirmière ou d'infirmier auxiliaire bénéficient de toutes les dispositions de la convention collective.

28.06 La candidate ou le candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière qui a subi avec succès les examens de l'OIIQ en vue de l'obtention de son permis d'exercice et qui en attend l'émission, reçoit lorsqu'elle ou il l'obtient, le salaire prévu au titre d'emploi d'infirmière ou infirmier rétroactivement à la date de ses examens ou de son entrée en service, si elle ou il a commencé à travailler après ses examens, pourvu qu'elle ou il ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

[1] La nomenclature découle du document sessionnel no. 2575-20051215 du 15 décembre 2005 et à ses modifications subséquentes.

La candidate ou le candidat à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière auxiliaire qui a subi avec succès les examens de l'OIIAQ en vue de l'obtention de son permis d'exercice et qui en attend l'émission, reçoit lorsqu'elle ou il l'obtient, le salaire prévu au titre d'emploi d'infirmière ou infirmier auxiliaire rétroactivement à la date de ses examens ou de son entrée en service, si elle ou il a commencé à travailler après ses examens, pourvu qu'elle ou il ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

28.07 La candidate ou le candidat à la profession d'infirmière ou d'infirmier qui doit reprendre un ou plusieurs examens pour obtenir son permis d'exercice reçoit le salaire prévu au titre d'emploi d'une infirmière ou un infirmier rétroactivement à la date de son succès.

La candidate ou le candidat à a profession d'infirmière ou d'infirmier auxiliaire qui doit reprendre un ou plusieurs examens pour obtenir son permis d'exercice reçoit le salaire prévu au titre d'emploi d'une infirmière ou un infirmier auxiliaire rétroactivement à la date de son succès.

28.08 La candidate ou le candidat qui a complété des études de nursing en dehors de la province de Québec qui n'est pas obligée de suivre une période d'entraînement et qui attend l'émission de son permis d'exercice reçoit, sur réception de son permis d'exercice, le salaire de son titre d'emploi rétroactivement à sa date d'entrée en service.

28.09 Remplacement à diverses fonctions

Quand une personne salariée est appelée durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire régulier de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail.

Quand une personne salariée est appelée durant une même journée de travail à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire régulier de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail.

Les deux (2) paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef (ou l'assistante/assistant du supérieur immédiat) ou l'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant infirmier-chef (ou l'infirmière clinicienne assistante ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat) remplace l'infirmière-chef ou infirmier-chef (ou la ou le supérieur immédiat) pendant ses absences régulières. Il en est de même lorsque l'assistante-chef ou assistant-chef inhalothérapeute remplace la ou le chef du service d'inhalothérapie.

28.10 Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef (ou l'assistante/assistant du supérieur immédiat) ou l'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant infirmier-chef (ou l'infirmière clinicienne assistante ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat) n'est en fonction dans un centre d'activités, l'infirmière ou infirmier qui remplace temporairement l'infirmière-chef ou infirmier-chef ou la ou le supérieur immédiat pour une période d'au moins 7,25 heures continues de travail a droit à un supplément de :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	**Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)**	**Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)**	**Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)**	**Taux à compter du 2019-04-02 ($)**
13,18	13,38	13,61	13,88	14,16

28.11 Absences régulières de l'infirmière-chef ou infirmier-chef et du chef de service d'inhalothérapie

Aux fins d'application de la présente convention collective, les absences régulières de l'infirmière-chef ou infirmier-chef et du chef de service d'inhalothérapie sont les suivantes :

a) les congés hebdomadaires;
b) les congés fériés;
c) les congés annuels;
d) toute autre absence n'excédant pas un mois continu.

28.12 Infirmière-chef ou infirmier-chef (à titre de référence seulement)

Infirmière ou infirmier chargé de l'organisation, de l'administration et de la surveillance des soins dans un ou des centres d'activités. Elle ou il est responsable de l'initiation au travail ainsi que de l'évaluation du rendement de son personnel.

28.13 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

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

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

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

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

B) La personne salariée visée par les dispositions relatives aux dérogations prévues aux paragraphes 29 et suivants de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et qui est considérée hors taux ou hors échelle se voit appliquer les dispositions suivantes :

1- toute la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois (3) premières années suivant cette reclassification;

2- les ⅔ de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième (4e) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4e) année;

3- le ⅓ de la différence entre le salaire qu'elle recevait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième (5e) année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième (5e) année.

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

5- le montant forfaitaire est réputé faire partie du salaire aux fins d'application des seules dispositions suivantes de la convention collective :

a) celles relatives au calcul des indemnités prévues au régime des droits parentaux;
b) celles relatives au calcul des prestations d'assurance salaire;
c) celles relatives au calcul des indemnités de mise à pied;
d) celles prévoyant que la personne salariée absente reçoit le salaire qu'elle recevrait si elle était au travail;
e) celles prévoyant que la personne salariée à temps partiel reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération tenant lieu d'un congé.

28.14 Paramètres généraux d'augmentation salariale

A) Période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2015 est maintenu sans majoration.

B) Période allant du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1,5 %[2] avec effet le 1er avril 2016.

C) Période allant du 1er avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,75 %[2] avec effet le 1er avril 2017.

D) Période allant du 1er avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2,0 %[2] avec effet le 1er avril 2018.

E) Période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

---

[1] La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, jusqu'au 1er avril 2018 inclusivement, pour les professionnels et les infirmières cliniciennes, la majoration est calculée sur la base du taux annuel de salaire.

[2] Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit de la clause 28.13 A) de la convention FSQ-CSQ.

28.15 Rémunérations additionnelles

A) Période allant du 1er avril 2015 au 31 mars 2016

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 $ pour chaque heure rémunérée[1] du 1er avril 2015 au 31 mars 2016.

B) Période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

La personne salariée a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 $ pour chaque heure rémunérée[2] du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

28.16 Majoration des primes et suppléments

Les primes et suppléments en vigueur sont majorés, à compter de la même date et du même pourcentage, tel que déterminés aux alinéas A) à E) de la clause 28.14, à l'exception des primes et suppléments exprimés en pourcentage.

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

---

[1] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

[2] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CNESST, par l'IVAC et par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accidents du travail, s'il y a lieu.

ARTICLE 29

PRIMES

29.01 Prime de soir et de nuit

A) La personne salariée faisant tout son service entre 14 h et 08 h 15, 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, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire).

b) Prime de nuit

La prime de nuit est de :

11 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, elle reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes :

a) Prime de soir

La prime est de 4 % du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour les heures travaillées entre 19 h et 24 h.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 0 h 01 et 7 h, la prime est de :

11 % du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

12 % du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

14 % du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

29.02 Prime de soir et prime de nuit majorées

A. Prime de soir majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit une prime de soir majorée de 8% du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) et ce, en lieu et place de la prime de soir qui lui serait applicable en vertu des paragraphes A ou B de la clause 29.01 :

B. Prime de nuit majorée

Sauf pour la personne salariée visée au paragraphe C de la clause 29.02, la personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de nuit majorée suivante en lieu et place de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu des paragraphes A ou B de la clause 29.01 :

14 % du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

15 % du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

16 % du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

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

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

14 % équivaut à 28 jours;
15 % équivaut à 30 jours;
16 % équivaut à 32 jours.

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

Les modalités et conditions prévues à la clause 29.01 s'appliquent aux présentes primes majorées.

C. Conditions particulières aux personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit

La personne salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui, à la date de signature de la présente convention collective, bénéficie d'une fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

La personne salariée qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue au paragraphe B de la clause 29.02 sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

De plus, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire[1] servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu du paragraphe B) de la clause 29.02.

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 (6e) 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 1er alinéa du présent paragraphe C.

Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, la personne salariée reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le montant correspondant au salaire équivalant au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours en excédent de 24} \times \left(\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^{2}} \right)$$

Pour la première (1re) 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 2016 divisé par 365 jours.

---

1 Salaire : Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire).

2 Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de vingt (20) jours de congés annuels, le nombre deux cent quatre (204) est réduit du nombre de jours excédant vingt (20).

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 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

La personne salariée visée au présent paragraphe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.

La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu du présent paragraphe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

Les dispositions prévues à l'article 37 (Congés fériés) s'appliquent aux personnes salariées visées au présent paragraphe.

29.03 Prime de quart de rotation jour/soir, jour/nuit ou jour/soir/nuit

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

1. Prime de quart de rotation jour/soir

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

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

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

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

La prime de quart de rotation jour/soir/nuit est égale à 50 % de la moyenne pondérée du taux des primes de soir et de nuit, établie en fonction des heures travaillées sur ces quarts. Le taux ainsi obtenu est appliqué pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues aux clauses 29.01 ou 29.02.

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 prévue au paragraphe A est visée par la présente prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit est égal ou supérieur à 50 % du cycle de rotation.

Pour le premier (1er) 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 (1re) 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, y incluant celles prévues à l'article 41, à l'exception du congé à traitement différé et du congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire, sont considérées comme du temps travaillé.

29.04 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire majoré, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire), s'il y a lieu. 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.

29.05 Prime de soins critiques, prime de soins critiques majorée

La personne salariée qui fait partie de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée, selon le cas, pour les heures travaillées dans les soins critiques.

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne et les centres d'activités suivants :

- urgence;
- unité de soins intensifs;
- unité néonatale;
- unité des grands brûlés;
- service d'évacuations aéromédicales du Québec (ÉVAQ).

A) Prime de soins critiques

Dans les soins critiques ci-haut mentionnés, la personne salariée visée reçoit une prime de 12 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire).

B) Prime de soins critiques majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des unités ou centres d'activités de soins critiques ci-haut mentionnés, reçoit une prime de soins critiques majorée de 14 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire), et ce, en lieu et place de la prime prévue au paragraphe A de la présente clause.

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

29.06 Prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorée

Nonobstant la clause 29.05, les centres d'activités visés aux fins de la présente clause, pour l'application de la prime spécifique de soins critiques et la prime spécifique de soins critiques majorée sont les suivants :

- bloc opératoire (incluant la salle de réveil);
- bloc obstétrical (vise uniquement la salle d'opération aménagée pour effectuer les césariennes);
- hémodynamie.

A) Prime spécifique de soins critiques

La prime spécifique de soins critiques s'applique pour les heures travaillées dans les centres d'activités mentionnés au premier (1er) alinéa de la présente clause et est établie comme suit :

a) Sous réserve du sous-paragraphe b) du présent paragraphe, la personne salariée visée reçoit une prime spécifique de soins critiques de 6 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire);

b) La ou le perfusionniste clinique reçoit une prime spécifique de soins critiques de 8 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire).

B) Prime spécifique 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 centres d'activités mentionnés au premier (1er) alinéa de la présente clause reçoit, pour les heures travaillées dans ces centres d'activités, la prime spécifique de soins critiques majorée suivante, en lieu et place de la prime prévue au paragraphe A de la présente clause :

a) Sous réserve du sous-paragraphe b) du présent paragraphe, la personne salariée visée reçoit une prime spécifique de soins critiques majorée de 7 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire);

b) La ou le perfusionniste clinique reçoit une prime spécifique de soins critiques majorée de 9 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire).

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

29.07 Prime en psychiatrie

Sauf pour la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques et de soins critiques majorées prévues à la clause 29.05, la personne salariée visée par l'article 38 (Congés mobiles en psychiatrie) de la présente convention collective reçoit une prime hebdomadaire établie comme suit :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
18,65	18,93	19,26	19,65	20,04

Pour bénéficier de cette prime, la personne salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires.

29.08 Prime de perfectionnement

L'infirmière ou infirmier auxiliaire, qui a complété avec succès le cours de technicienne ou technicien en salle d'opération d'une durée de six (6) mois, reçoit, en plus de son salaire de base, une prime hebdomadaire de :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
7,47	7,58	7,71	7,86	8,02

29.09 Prime d'orientation et de formation clinique

A) Infirmières

La personne salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmière (2471) ou d'infirmière en dispensaire (2491) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la personne salariée assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la personne salariée visée par l'un des titres d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

B) Inhalothérapeutes

La personne salariée qui détient le titre d'emploi d'inhalothérapeute (2244) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à deux pour cent (2 %) du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la personne salariée assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la personne salariée visée par le titre d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

29.10 Conversion en temps

Par arrangement local, les parties peuvent convenir de la conversion des primes en temps chômé.

ARTICLE 30

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

30.01 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 (RLRQ, c. R-8.2), acquis à une personne salariée avant le 14 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective sont maintenus au seul bénéfice de cette personne salariée.

Malgré ce qui précède, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

30.02 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 31

FORMATION POSTSCOLAIRE

SECTION I INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux infirmières ou aux infirmiers qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants :

- Infirmière ou infirmier (2471);
- Infirmière chef d'équipe ou infirmier chef d'équipe (2459);
- Assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef (2489);
- Assistante du supérieur immédiat ou assistant du supérieur immédiat (2489);
- Infirmière monitrice ou infirmier moniteur (2462).

31.01 1- Durée égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) :

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une durée égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits), équivaut à une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2- Durée égale à trente (30) unités (crédits) :

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une durée égale à trente (30) unités (crédits), équivaut à deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'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.

3- Conditions d'application :

Pour bénéficier de cet avancement d'échelons dans son échelle de salaire, la personne salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de cette rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si la personne salariée utilise plusieurs de ces cours postscolaires dans la spécialité où elle se trouve, elle se voit reconnaître le nombre total d'années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons prévu pour ces cours postscolaires ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de son échelle de salaire.

4- Les parties conviennent toutefois que la personne salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, se voit reconnaître, dans l'échelle où elle se trouve, le nombre d'années d'expérience ci-après déterminés quel que soit le poste qu'elle occupe :

- Brevet d'une école supérieure de nursing : deux (2) années d'expérience.
- Une année complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing : deux (2) années d'expérience.
- Baccalauréat en sciences infirmières : quatre (4) années d'expérience.
- Maîtrise en sciences infirmières : six (6) années d'expérience.

5- Valeur effective des études supérieures :

La personne salariée possédant un ou plusieurs diplômes d'études supérieures mentionnés au paragraphe précédent, ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années d'expérience.

6- La personne salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un centre d'activités où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des cours de formation postscolaire est réputée posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 1) et 2) de la clause 31.01. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres personnes salariées pour la formation exigée ou réputée requise.

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 année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions de la clause 31.16.

Lorsqu'une personne salariée, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions de la clause 31.16.

SECTION II INFIRMIÈRE OU INFIRMIER AUXILIAIRE

31.02 Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent aux personnes salariées qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants :

- infirmier ou infirmière auxiliaire (3455);
- infirmier ou infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445);
- infirmier auxiliaire assistant chef d'équipe ou infirmière auxiliaire assistante auxiliaire chef d'équipe (3446).

31.03 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons 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.

31.04 Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'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.

31.05 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 31.03 et 31.04, la personne salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître ~~a~~ une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années d'expérience pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

31.06 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 de la clause 31.16.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle ou il se situe au dixième dernier 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 ou il a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions de la clause 31.16.

SECTION III INHALOTHÉRAPEUTE ET PERFUSIONNISTE

31.07 Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans l'un ou l'autre des titres d'emploi d'inhalothérapeute, sauf l'externe en inhalothérapie, ou de perfusionniste clinique.

31.08 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) équivaut à une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons 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.

31.09 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'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.

31.10 Aux fins d'application des clauses 31.08 et 31.09, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années d'expérience pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

31.11 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci se voit reconnaître quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'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 se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, 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 se voir reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

31.12 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci se voit reconnaître six (6) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

31.13 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux clauses précédentes, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître ~~a~~ une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

31.14 Sous réserve de la clause 31.10, la formation postscolaire prévue à la présente convention collective, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons.

31.15 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 de la clause 31.16.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut se voir reconnaître la totalité des années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions de la clause 31.16.

SECTION IV DISPOSITIONS GÉNÉRALES

31.16 Aux fins d'application des sections I, II et III l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine par centre d'activités et par titre d'emploi, la liste des cours de formation postscolaire réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire.

31.17 La liste des programmes d'études postscolaires et leurs valeurs relatives reconnus au 14 mai 2006 aux fins d'application des sections I et III ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application du présent article.

ARTICLE 32

BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

32.01 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires apparaissant à l'annexe 1 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (RLRQ, c. U-0.1), un montant équivalant à 1,34 % de la masse salariale[1].

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

[1] 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 de 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 33

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

33.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs 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

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

Dans les autres cas prévus à la clause 33.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

Suite à la réception par le syndicat d'un avis prévu au présent article, celui-ci peut faire à l'employeur toutes les représentations qu'il juge utile à cet égard.

33.03 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

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

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi de personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation en cours d'emploi.

Recyclage

33.05 La personne salariée visée par la clause 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 34

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

34.01 Définition

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

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la supérieure ou du supérieur immédiat ou de sa remplaçante ou son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus ou si la personne salariée ne peut rejoindre sa supérieure ou son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions prévues à 34.02, en justifiant ce temps supplémentaire à sa supérieure ou son supérieur immédiat ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les quarante-huit (48) heures.

34.02 Mode de rémunération

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

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

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

34.03 Rappel au travail

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

1. une indemnité de transport équivalant à une heure à taux simple;

2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Il est entendu que le travail effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée n'est pas un rappel au travail.

34.04 Service privé

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

34.05 Disposition spéciale

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

34.06 Intervalle minimum

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

34.07 Conversion en temps

Par arrangement local, les parties peuvent convenir de la conversion du temps supplémentaire prévu aux clauses 34.02 et 34.03 en temps chômé.

ARTICLE 35

SERVICE DE GARDE

35.01 Prime

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

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

Si elle est rappelée au travail pendant son service de garde, elle est rémunérée selon la clause 35.02.

35.02 Rappel de l'extérieur

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

1. une indemnité de transport équivalant à une heure à taux simple;

2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Il est entendu que le travail effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée n'est pas un rappel au travail.

35.03 Rappel de l'intérieur

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

Il est entendu que le travail effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée n'est pas un rappel au travail.

35.04 La prime pour disponibilité prévue à la clause 35.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 35.02 et 35.03 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la personne salariée ou le syndicat ne pourront en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la personne salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

ARTICLE 36

CONGÉ ANNUEL

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

36.02 Personne salariée ayant moins d'un an de service

Toute personne salariée ayant moins d'un an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1⅔) de congé annuel par mois de service.

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

36.03 Personne salariée ayant un an et plus de service

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

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

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

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

La personne salariée embauchée à compter du 14 mai 2006 qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel. Pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congé annuel et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (1er 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.

36.04 Disposition spéciale

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

36.05 Congé annuel

La personne salariée qui a moins d'un an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12e) de vingt (20) jours de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

La personne salariée ayant au moins un an de service au 30 avril reçoit une rémunération équivalant à vingt (20), vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de travail, selon le cas.

En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée reçoit une indemnité de congé annuel équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle a droit, en fonction de ses années de service au 30 avril, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de congé annuel au moment de son départ.

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

La personne salariée à temps partiel qui devient personne salariée à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps où elle a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 41.02 pour la période de temps où elle a travaillé à temps partiel.

36.06 Indemnité au départ

Lorsque la personne salariée quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de congé annuel accumulé jusqu'à son départ selon les modalités déterminées à la clause 36.05.

36.07 Disposition spéciale

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

ARTICLE 37

CONGÉS FÉRIÉS

37.01 Nombre et liste de congés fériés

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

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

37.02 Remise du congé férié

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

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

37.03 Congé férié durant une absence

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

Si, par contre, alors qu'elle est en congé de maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance salaire, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération prévue à la clause 37.06.

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

Si un ou des congés fériés tombent durant le congé annuel de la personne salariée cette ou ces journées lui sont payées comme si elle était en congé férié et son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés inscrits à l'horaire de travail durant cette période.

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

37.04 Calcul du temps supplémentaire

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

37.05 Conditions pour bénéficier du congé férié

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

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

b) la personne salariée ne soit en congé annuel à ce moment;

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

37.06 Salaire

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

ARTICLE 38

CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE

38.01 Les personnes salariées visées au présent article sont les personnes salariées travaillant dans un établissement, une aile, un centre d'activités ou une urgence structurés comme psychiatrique.

38.02 Définition

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

a) établissement psychiatrique :

tout établissement reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux;

b) aile ou centre d'activités psychiatrique :

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

c) urgence psychiatrique :

lieu spécialement aménagé avec un personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patientes ou patients psychiatriques et œuvrant au sein d'une urgence.

38.03 Nombre de congés

Les personnes salariées ont droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) par année.

38.04 Départ ou mutation

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

38.05 Liste des établissements ayant des centres d'activités, des ailes ou des urgences psychiatriques structurés

a) Les dispositions du présent article s'appliquent aux personnes salariées des centres d'activités ou ailes psychiatriques structurés des centres hospitaliers suivants :

CÔTE-NORD (09)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :
- Hôpital et centre d'hébergement de Sept-Îles;
- Hôpital Le Royer.

GASPÉSIE – ÎLES-DE-LA-MADELEINE (11)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie :
- Centre d'hébergement Mgr Ross de Gaspé;
- Hôpital de Chandler;

- Hôpital de Maria.

LAVAL (13)
Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :
- Hôpital de la Cité-de-la-Santé.

b) Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un centre hospitalier met sur pied, soit un centre d'activités, une aile ou une urgence psychiatrique structuré, les parties par l'intermédiaire du CPNSSS et de la FSQ-CSQ, de même que des représentantes ou représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de déterminer si ce centre d'activités, cette aile ou cette urgence doit être considéré comme un centre d'activités ou une aile ou une urgence psychiatrique structuré, tel que défini à la clause 38.02.

38.06 L'application des bénéfices prévus au présent article ne vise que les personnes salariées œuvrant dans la mission centre hospitalier.

ARTICLE 39

REPAS

39.01 Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée, ou si la personne salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur du délai alloué pour ce faire, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail en vertu de la présente convention collective.

La personne salariée qui, en raison de son lieu de travail, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

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

Déjeuner :	1,99 $
Dîner :	4,52 $
Souper :	4,52 $

Au 1er avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu à la clause 28.14 de la convention collective.

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

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.

Dans les établissements où un taux supérieur était payé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention collective pour l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

39.02 L'employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit sauf dans les établissements privés conventionnés.

ARTICLE 40

ALLOCATIONS DIVERSES

40.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.

Dans les cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début ou en fin de journée, le temps de travail exclut le temps requis pour parcourir la distance entre son domicile et son lieu d'affectation sauf si le temps requis est supérieur à celui requis pour parcourir la distance entre son domicile et son port d'attache, auquel cas seul le temps excédentaire est considéré comme du temps de travail. Les parties locales peuvent, par arrangement local, convenir de toute autre modalité d'application du présent article.

A. Frais d'automobile

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

Lorsqu'une personne salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit :

- pour les premiers 8 000 km
  au cours d'une année financière .....0,430 $/km
- pour tout kilométrage excédentaire à 8 000 km
  au cours d'une année financière .....0,375 $/km

Un montant de 0,108 $/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

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

La personne salariée, requise par écrit par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $/km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres payable à la fin de l'année.

Pour la personne salariée à temps partiel, cette compensation s'applique au prorata des heures travaillées.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'employeur, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents.

B. Assurance affaires

Une 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 aux fins de travail pour

l'employeur est remboursée du montant de cette prime annuelle.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

L'employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance affaires.

40.02 Autre moyen de transport

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

40.03 Repas

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 $

40.04 Coucher

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

Si la personne salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 22,25 $ lors d'un coucher chez un parent ou ami; en outre, la personne salariée est alors remboursée du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de trente-deux (32) km aller et retour.

40.05 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04, pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04.

ARTICLE 41

DROITS DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

41.01 La présente convention collective s'applique aux personnes salariées à temps partiel. Toutefois, le salaire de la personne salariée à temps partiel est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

41.02 De plus, la personne salariée à temps partiel reçoit les bénéfices marginaux ci-après énumérés et payables sous forme de pourcentage :

a) Congé annuel :

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 primes[1], les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire de base à partir duquel est établie la prestation d'assurance salaire, et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celles prévues à la clause 21.21.

b) Congés fériés :

5,7 % versé sur chaque paie, applicable :

- sur le salaire, les primes[2], les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation;

[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.

[2] 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.

1,27 % versé sur chaque paie, applicable sur la prestation d'assurance salaire reçue pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

c) Congés de maladie

4,21 % ou 6,21 % versé sur chaque paie, dans le cas où la personne salariée n'est pas visée par le régime ou a choisi de ne pas être couverte par le régime tel que prévu à la clause 21.01.

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire régulier[1];

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

d) Congés mobiles

La personne salariée travaillant dans un établissement psychiatrique ou carcéral et satisfaisant aux conditions prévues à l'article 38 et à l'article 2 de l'annexe 8, reçoit en plus le pourcentage suivant :

2,2 % versé sur chaque paie, applicable :

- sur le salaire, les primes[1], les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

41.03 Changement de statut

La personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.05 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32; ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30.

ARTICLE 42

MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

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

Copie en est versée au dossier personnel de la personne salariée en cause.

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

42.02 Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. La période de douze (12) mois précitée est prolongée de la même durée que celle d'une absence continue qui excède trente-cinq (35) jours. Les avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la personne salariée concernée.

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

42.03 Un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement doit être signifié à la personne salariée concernée dans les trente (30) jours de l'incident le plus récent donnant lieu à la mesure disciplinaire ou, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.

42.04 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la personne salariée par une représentante ou un représentant de l'employeur.

Un avis disciplinaire écrit doit contenir un énoncé des raisons et des faits qui y donnent lieu.

Copie en est versée au dossier personnel de la personne salariée en cause.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout avis de nature disciplinaire à moins que la personne salariée ne s'y oppose.

42.05 Seuls les raisons et les faits contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage.

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

L'employeur avise par écrit le syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu au paragraphe précédent.

ARTICLE 43

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

43.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou représentants respectifs n'exercent de menace, contrainte ou discrimination envers une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques, de son âge, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier à son handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

Aux fins d'application de la présente clause, discrimination signifie une distinction, une exclusion ou préférence qui détruit, compromet ou restreint un droit prévu par la convention collective ou par la loi, sauf si elle est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour occuper un poste.

43.02 La personne salariée exerce ses droits sous le nom qui lui est attribué et qui est énoncé dans son acte de naissance.

43.03 Harcèlement psychologique

1) Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail font partie intégrante de la présente convention collective.

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

3) L'employeur et le syndicat collaborent pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. En ce sens, les parties doivent discuter de tout problème de harcèlement psychologique et tenter d'y apporter les solutions appropriées.

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

ARTICLE 44

SANTÉ ET SÉCURITÉ

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

L'employeur et le syndicat se rencontrent par le biais du comité local de santé et sécurité. Les modalités de représentation des parties et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

44.02 Lors de ces rencontres, les parties peuvent, entre autres :

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour la personne salariée;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et sécurité;
- recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures jugés nécessaires, le contrôle des radiations, etc.;
- recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;
- étudier toute problématique en milieu de travail relative à la santé mentale des personnes salariées;
- analyser la situation des personnes salariées œuvrant hors de leur lieu de travail durant les quarts de soir et de nuit.

44.03 Examen médical

La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur.

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

44.04 Soins d'urgence

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

44.05 Personne salariée porteuse de germes

La personne salariée porteuse de germes et non invalide au sens de l'article 21 (Régimes d'assurances), libérée de son travail sur recommandation du service de santé ou du médecin désigné par l'employeur pourra être replacée dans un poste choisi par l'employeur. Si un tel replacement est impossible, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire régulier ni aucune déduction de sa caisse de congés de maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), mais sans préjudice pour la personne salariée.

44.06 L'employeur remet à la représentante ou au représentant local une copie du formulaire requis par la CNESST lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

Il transmet également les déclarations d'accidents de travail n'ayant pas entraîné une perte de temps de travail.

44.07 Les personnes salariées déléguées par la CSQ sont libérées de leur travail sans perte de salaire régulier afin de participer aux réunions de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (comités, assemblée générale, conseil d'administration).

44.08 La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire régulier 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 BEM), et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

44.09 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une ou un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 45

COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL, COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL ET SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION I COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

45.01 Un comité de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

45.02 Ce comité est formé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants désignés par le syndicat et d'au plus trois (3) représentantes ou représentants désignés par la direction de l'établissement. Il est loisible à chacune des parties de changer de représentante ou représentant compte tenu des sujets inscrits à l'ordre du jour; la partie qui change de représentante ou représentant doit aviser l'autre partie du nom de la nouvelle représentante ou du nouveau représentant au moins cinq (5) jours avant la rencontre prévue à la clause 45.05.

45.03 Ce comité a un caractère consultatif. Les décisions sont du ressort exclusif de l'employeur.

45.04 Ce comité a pour fonctions :

- d'étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective;
- d'étudier toutes questions relatives à la tâche et à l'organisation du travail, notamment les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement d'un centre d'activités;
- de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;
- d'étudier la charge de travail et le morcellement des tâches ainsi que toute plainte d'une personne salariée relative à un fardeau de sa tâche, qu'elle donne ou non ouverture au recours prévu à la section III;
- d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation au travail des personnes salariées;
- d'étudier toutes questions relatives aux changements organisationnels, qu'ils affectent ou non le lien d'emploi ou la mutation du personnel;
- d'étudier toutes questions relatives à la détermination des centres d'activités;
- de discuter des griefs dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante, et ce, avant la demande d'arbitrage;
- d'étudier tout autre sujet convenu entre les parties.

45.05 Le comité se réunit dans les quinze (15) jours de la demande de l'une des parties. La convocation comprend l'ordre du jour et doit parvenir à toutes ou tous les membres du comité au moins sept (7) jours avant la date de la réunion.

45.06 L'une ou l'autre partie peut s'adjoindre les spécialistes qu'elle juge nécessaires. Dans ce dernier cas, il est convenu que la partie qui en fait usage doit en assumer tous les frais et déboursés inhérents.

SECTION II COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

45.07 Un comité national de relations de travail est formé. Son mandat consiste à examiner toutes questions convenues entre les parties.

Ce comité est composé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'ensemble des syndicats représentés par la CSQ et de trois (3) représentantes ou représentants désignés par la partie patronale.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les parties peuvent convenir de former des sous-comités spécifiques.

SECTION III SURCHARGE DE TRAVAIL

45.08 Lorsqu'une personne salariée, ou plusieurs personnes salariées collectivement, se croient lésées relativement à une surcharge de travail, elles peuvent en saisir par écrit le comité de relations de travail et en demander sa convocation.

45.09 Dans les cinq (5) jours de la réception de la demande de convocation, le comité de relations de travail se réunit et procède à l'étude du cas.

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

45.11 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'employeur le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu à la clause 45.09, le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.

45.12 Les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, par demande adressée à la greffière, devant une ou un arbitre désigné par le greffe à même la liste des arbitres constituée à cet effet.

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

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

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

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

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

ARTICLE 46

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

Dispositions générales

46.01 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.

46.02 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.

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

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

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

46.04 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.

46.05 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 huit (8) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, la F4S-CSQ, la FIQ, le SCFP-FTQ et le SQEES-298-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

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

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions de la clause 46.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

46.07 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.

46.08 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.

46.09 Au terme du délai prévu à la clause 46.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

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

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

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

46.12 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.

46.13 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.

46.14 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.

46.15 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.

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

46.17 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu à la clause 46.14, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

46.18 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 responsable du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

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

46.20 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.

46.21 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.

46.22 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.

46.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions de la clause 46.20.

46.24 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

46.25 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 à la clause 46.06.

46.26 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

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

ARTICLE 47

COMITÉ PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN ORGANISATION DU TRAVAIL

Les parties locales forment un comité paritaire intersyndical en organisation du travail.

Mandats du comité

Le comité a pour mandats :

- de prendre connaissance des projets d'organisation du travail en ayant accès à toute l'information pertinente;
- de partager les préoccupations des membres du comité en lien avec ces projets;
- d'étudier les moyens susceptibles d'en diminuer les difficultés.

Les parties locales conviennent des projets qui seront abordés par le comité.

Composition et fonctionnement du comité

Seuls les syndicats représentant les personnes salariées concernées par un projet seront présents lors d'une rencontre visant ce projet.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par arrangement local.

ARTICLE 48

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

48.01 Sous réserve des 48.03, 48.04 et 48.05, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 10 juillet 2016 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

48.02 Sous réserve des clauses 48.03, 48.04 et 48.05, 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.

48.03 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1er avril 2016 :

1- temps supplémentaire;

2- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 et les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle;

3- supplément de salaire pour le remplacement à différentes fonctions prévu à la clause 28.10;

4- prime de soir et de nuit prévues à la clause 29.01;

5- prime de soir et prime de nuit majorées prévues à la clause 29.02;

6- prime de psychiatrie;

7- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention;

8- prime de fin de semaine;

9- prime de service de garde prévue à la clause 35.01;

10- supplément de salaire pour les infirmières ou infirmiers et les infirmières cliniciennes ou infirmiers cliniciens œuvrant dans des avant-postes ou des dispensaires;

11- prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée;

12- prime de quart de rotation;

13- prime d'orientation et de formation clinique;

14- prime applicable en l'absence de chevauchement interquarts prévue à l'article 4 de la lettre d'entente no 19.

Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la clause 48.03 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de

maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

48.04 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du 1er avril 2015 :

1- la rémunération additionnelle prévue à l'alinéa A) de la clause 28.15;

2- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement;

3- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée.

48.05 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à la date de signature des dispositions nationales de la convention collective :

1- les droits parentaux prévus à l'article 20;

2- les disparités régionales prévues à l'annexe 2.

48.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

48.07 Sous réserve des dispositions de la clause 48.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des clauses 48.03, 48.04 et 48.05 sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) 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.

48.08 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2015 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 48.09. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

48.09 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 1er avril 2015 ainsi que leur dernière adresse connue.

48.10 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

48.11 Malgré les dispositions de la clause 13.23 de la convention collective, les réclamations en vertu des clauses 48.03 et 48.04 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement au 1er avril 2016 et au 1er avril 2015. Celles faites en vertu de la clause 48.05 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature des dispositions nationales de la convention collective.

48.12 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties nationales ont signé, ce vingt deuxième (22e) jour du mois de juin 2016.

LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ DU QUÉBEC

_____
Claire Montour

_____
Nathalie Savard

_____
Claude Savary

_____
Daniel Notardonato

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

_____
Marco Thibault

_____
Yvan Gendron

_____
Mélanie Hillinger

_____
Marie-Hélène Jolicoeur

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

_____
Gaétan Barrette

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux professionnelles ou professionnels dont les titres d'emploi apparaissent 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 ».

ARTICLE 2 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace l'article 25 de la convention collective)

2.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans l'un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus 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 » et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

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.

Nonobstant ce qui précède, 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.

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

ARTICLE 3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cette clause remplace la clause 34.02 de la convention collective)

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

1. jusqu'à concurrence du nombre d'heures constituant la semaine normale de travail déterminée par la Loi sur les normes du travail, 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, celui-ci sera payé au taux simple.

3. les heures de travail supplémentaire excédant la semaine normale de travail déterminée par la Loi sur les normes du travail sont payées au taux et demi de son salaire régulier. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion de ce temps supplémentaire en temps chômé.

Ces règles s'appliquent également pour les personnes salariées à temps partiel.

3.02 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que la clause précédente ne s'applique pas à la personne salariée travaillant dans un avant-poste ou un dispensaire couvert par la section XII de l'annexe 2. Dans ce cas, les heures faites en temps supplémentaires sont payées au taux simple.

3.03 Malgré ce qui précède, le mode de rémunération du temps supplémentaire prévu à la clause 34.02 s'applique pour les infirmières cliniciennes (1911), les infirmières cliniciennes assistante infirmière-chef et infirmières cliniciennes assistante du supérieur immédiat (1912) qui travaillent dans les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

ARTICLE 4 ÉVALUATION

4.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

4.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, sera fournie par l'employeur.

ARTICLE 5 SALAIRE

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

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à la clause 2.01 et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux clauses 5.09 à 5.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelons.

La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi couverts par la présente annexe est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux clauses 5.09 à 5.15 inclusivement.

5.02 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La personne salariée promue à un poste d'infirmière ou infirmier requérant un diplôme universitaire terminal reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire.

5.03 L'infirmière ou infirmier en santé communautaire[1] et l'assistante infirmière-chef ou assistant infirmier-chef (ou l'assistante/assistant du supérieur immédiat) qui obtient, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, est classifié infirmière clinicienne ou infirmier clinicien ou, le cas échéant, infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant infirmier-chef

[1] L'accès au titre d'emploi d'infirmière clinicienne ou infirmier clinicien s'applique uniquement à l'infirmière ou infirmier œuvrant dans une unité de travail dont les activités sont spécifiques à la mission d'un CLSC.

(ou infirmière clinicienne assistante ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat) à la date d'obtention de son diplôme.

5.04 Les règles d'intégration de la personne salariée reclassifiée en vertu de la clause 5.03 sont celles apparaissant à la clause 5.02.

5.05 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire une personne salariée professionnelle visée par la présente annexe reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans son échelle de salaire, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

Reconnaissance des années d'expérience

5.06 Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle.

5.07 Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée à temps partiel chaque jour de travail équivaut à 1/225e d'année d'expérience si elle a droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224e année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223e d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222e d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221e d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220e d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

5.08 Sous réserve des clauses 5.09 à 5.15, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle

(Les clauses 5.09 à 5.15 remplacent l'article 31 (Formation postscolaire) de la convention collective)

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

5.10 Une 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 année d'expérience professionnelle.

5.11 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 (1½) d'expérience professionnelle.

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

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

5.14 « 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.

5.15 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 de la clause 5.11, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demi-année (½) 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 paragraphe a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

Avancement d'échelons

5.16 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.

5.17 L'avancement d'échelons est accordé sur rendement satisfaisant.

5.18 L'avancement accéléré d'échelons est accordé à la personne salariée qui a complété les exigences académiques donnant droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues aux clauses 5.09 à 5.15 inclusivement.

5.19 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.

ARTICLE 6 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'ARTICLE 15 (SÉCURITÉ D'EMPLOI)

Aux fins d'application de l'alinéa D) de la clause 15.05 (poste comparable), les titres d'emploi de professionnelles visées par la présente annexe sont réputés être compris dans le secteur d'activités « infirmière ou infirmier ».

ANNEXE 2

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

1.01 Aux fins de la présente annexe, on entend par :

1- Personne à charge :

La conjointe ou le conjoint tel que défini à la clause 1.03 et l'enfant à charge tel que défini à la clause 1.04 de la convention collective et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes :

1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V, à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova, ou travaillant dans la localité de Fermont;

2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue 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 au paragraphe précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application de la présente clause et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue

d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

2- Point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et la personne salariée sous réserve que celle-ci soit située dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente annexe de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

1.02 Secteurs :

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit et Tarpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Povungnituk et Umiujaq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51e) degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

2.01 La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

Secteurs	Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)	Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)	Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)	Taux à compter du 2019-04-02 ($)
Avec dépendants					
Secteur V	19 382	19 673	20 017	20 417	20 825
Secteur IV	16 429	16 675	16 967	17 306	17 652
Secteur III	12 633	12 822	13 046	13 307	13 573
Secteur II	10 041	10 192	10 370	10 577	10 789
Secteur I	8 119	8 241	8 385	8 553	8 724
Sans dépendant					
Secteur V	10 994	11 159	11 354	11 581	11 813
Secteur IV	9 320	9 460	9 626	9 819	10 015
Secteur III	7 897	8 015	8 155	8 318	8 484
Secteur II	6 692	6 792	6 911	7 049	7 190
Secteur I	5 676	5 761	5 862	5 979	6 099

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 La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou la personne salariée en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

2.05 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personnes à charge, s'il y a une ou des personnes à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personnes à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge, et ce, nonobstant la définition du terme « personne à charge » de la clause 1.01 de la section I de la présente annexe.

2.06 Sous réserve de la clause 2.03, l'employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident de travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions du 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.

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 personnes à charge;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

- deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
- cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'employeur;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

3.02 La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et l'employeur n'en conviennent autrement.

3.03 Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) de la clause 3.01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

3.04 Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que son conjoint ou sa conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de la personne salariée : du point de départ au lieu d'affectation;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée : du lieu d'affectation à un autre;

c) lors de rupture de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée : du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études : du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la 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 Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 1.03 de la convention collective, travaillent pour le même employeur, une ou un seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

3.06 Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

SECTION IV SORTIES

4.01 L'employeur assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes à charge :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année pour les personnes salariées sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personnes à charge;

b) pour les localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine : une sortie par année.

Le fait que la conjointe ou 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.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

4.02 Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) de la clause 4.01, une sortie peut être utilisée par le conjoint non résident ou la conjointe non résidente ou par un membre non résident de la famille ou une amie ou un ami pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 1.02 de la présente annexe.

4.03 Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues à la clause 4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou infirmier ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

4.04 L'employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

4.05 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 des droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec un conjoint ou une conjointe des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 4.01 même si elle perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 1.03 de la convention collective.

4.06 La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 4.01 de la présente section 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 personnes à charge, lors de l'embauchage et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou à défaut selon la politique établie par l'employeur applicable à l'ensemble des personnes salariées.

SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

6.01 Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes à charge, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la 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, Mistassini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- sept cent vingt-sept (727) kg par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois cent soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalant au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

7.02 À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture, a droit annuellement au 1er mars, 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'embauchage, 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 30 juin 1995.

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 annuelle de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel.

SECTION XI DISPOSITIONS 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.

SECTION XII CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS DES AVANT-POSTES OU DES DISPENSAIRES

12.01 Définition d'un avant poste ou d'un dispensaire

Un avant-poste ou un dispensaire est un point de service où la personne salariée, en plus de ses fonctions d'infirmière, fait des évaluations des usagers qui permettent au médecin d'effectuer à distance un diagnostic et de déterminer les interventions appropriées. Elle est de plus appelée à accomplir des activités et des interventions qui sont généralement réservées aux médecins dans d'autres milieux de travail.

12.02 Formation en cours d'emploi

Toute personne salariée travaillant dans un avant-poste ou dispensaire a droit, une fois par année, à une période de mise à jour de cinq (5) jours, laquelle doit être adaptée aux besoins de l'employeur. Cette période de mise à jour doit être accolée à une sortie sauf si elle est donnée à l'établissement même.

12.03 Sécurité des personnes salariées

La sécurité des personnes salariées sur les lieux du travail fera l'objet de discussions entre les parties au niveau local.

12.04 Formation postscolaire

Malgré les dispositions du paragraphe 3 de la clause 31.01, la personne salariée bénéficie, pour la durée de son affectation dans un avant-poste ou un dispensaire, de l'avancement d'échelons ou de la

rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire en autant qu'elle soit admissible conformément au paragraphe 4 de la clause 31.01.

12.05 Disposition particulière

Toute personne salariée qui détient un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers peut demander d'être classée infirmière clinicienne pour la durée de son assignation dans un avant-poste ou un dispensaire auquel cas, les dispositions particulières prévues pour ce titre d'emploi lui sont applicables.

ANNEXE 3

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (RLRQ, c. S-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

A) Promotion - Transfert - Rétrogradation

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de salaire horaire.

E) Congé annuel

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux congés annuels 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 (RREGOP), 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 4

HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Les parties conviennent d'inviter les parties locales à implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours :

1. Semaine de travail de quatre (4) jours

Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et un quart (8,25) par journée de travail.

c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-sept heures et demie (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

Pour les personnes salariées à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

2. Conversion des congés en primes pour les personnes salariées à temps complet

- Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à cinq (5) jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours.
- Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant :

jours convertis	indice de compensation
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi, de la prime en psychiatrie, du supplément ainsi que sur la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 appliquée sur le taux horaire du titre d'emploi.

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés de maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les primes hebdomadaires et les suppléments		
- les congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral	5 jours	4 jours
- les congés annuels		
moins de 17 ans de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer aux fins du versement de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 est le salaire prévu au nouvel horaire.

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant l'indice de compensation, notamment pour :

- l'indemnité de congé de maternité, de paternité et d'adoption
- la prestation d'assurance salaire
- l'indemnité de mise à pied
- le congé à traitement différé

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment :

a) l'aire d'application (centre d'activités);

b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;

c) les conditions applicables aux personnes non volontaires (ex. : échange de poste);

d) l'application pour une durée minimale d'une année renouvelable;

e) la possibilité pour une partie de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;

f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;

g) là où les activités du centre d'activités le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle;

h) la possibilité, après entente, de fractionner une des semaines de congé annuel.

5. Toute personne salariée visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

ANNEXE 5

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 La présente annexe s'applique aux personnes salariées dans les établissements où les parties locales ont convenu, par entente, de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

Cette entente ne peut viser que les regroupements de titres d'emploi qui comptent vingt (20) personnes salariées ou moins en équivalent temps complet (ETC). Les regroupements sont les suivants :

- titres d'emploi d'infirmières;
- titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionniste clinique.

Une entente conforme aux présentes dispositions visant à se soustraire au processus de titularisation continue de s'appliquer en autant que les regroupements des titres d'emploi ci-haut visés comptent toujours vingt (20) personnes salariées ou moins en (ETC). Dans le cas où le nombre de personnes salariées devient supérieur à vingt (20) dans l'un des regroupements des titres d'emploi, l'entente devient caduque.

Par ailleurs, les établissements suivants sont exclus du processus de titularisation :

CÔTE-NORD (09) :
- Centre de santé et de services sociaux de la Basse Côte-Nord et Centre de santé et de services sociaux de l'Hématite du Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord;
- CLSC Naskapi;

NORD-DU-QUÉBEC (10) :
- Centre de santé de Radisson du Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James;

NUNAVIK (17) :
- Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik;

TERRES-CRIES-DE-LA-BAIE-JAMES (18)
- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James.

1.02 La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire au processus de titularisation :

- être détentrice d'un poste répondant à la définition prévue à la clause 1.14 de la convention collective ou détenir un poste à temps complet dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus.

La personne salariée visée à la présente clause qui démissionne de son poste et qui s'inscrit sur la liste de disponibilité de son établissement selon les dispositions convenues par les parties locales, conserve l'ancienneté cumulée à cette date.

ARTICLE 2

2.01 (Cette clause remplace la clause 1.14 de la convention collective)

Personne salariée à temps partiel

« Personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.

Lorsque la notion de personne salariée à temps partiel est utilisée, elle s'applique également à une personne salariée non détentrice de poste sauf dans le cas d'un congé pour mariage prévu à la clause 17.05

2.02 Lorsque, dans la convention collective, il est prévu qu'une personne salariée qui fait défaut d'utiliser les mécanismes de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14, « est réputée avoir abandonné volontairement son emploi », cette mention est remplacée par « est réputée appartenir à la liste de disponibilité. »

Il en est de même lorsque la personne salariée refuse un poste, un transfert ou si elle refuse d'effectuer un choix de poste conformément aux dispositions des articles 14 et 15.

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas dans le cas prévu à la clause 14.04 de la convention collective.

2.03 (Cette disposition s'ajoute à la clause 11.04 de la convention collective)

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

Si elle obtient un poste durant la période où elle est au service de l'employeur, la personne salariée non détentrice de poste se voit créditer l'ancienneté accumulée.

2.04 (Cette clause remplace la clause 12.03 de la convention collective)

La personne salariée non détentrice de poste peut se prévaloir de la procédure de griefs en tout temps durant sa période d'emploi, sauf au cas de cessation d'emploi à la fin de la période pour laquelle elle a été embauchée.

2.05 (Cette clause remplace le premier alinéa de la clause 15.02 de la convention collective)

La personne salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement, à moins d'avoir été inscrite sur la liste de disponibilité d'un autre établissement en vertu des dispositions prévues à l'article 14, et sur la liste du service national de main-d'œuvre. Son replacement se fait, selon les mécanismes prévus au présent article, dans un poste disponible pour lequel l'établissement devrait embaucher une candidate de l'extérieur.

2.06 (Cette disposition s'ajoute à la clause 15.04 de la convention collective)

4- Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les paragraphes précédents.

2.07 Lorsque, dans la convention collective, il est prévu qu'une personne salariée qui, dans le cadre de la procédure de replacement, refuse un poste « est réputée avoir abandonné son emploi », cette mention est remplacée par « est réputée appartenir à la liste de disponibilité. »

Il en est de même lorsque la personne salariée refuse un recyclage sans motif valable.

2.08 (Cette clause remplace l'alinéa C) de la clause 15.05 de la convention collective)

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

2) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé à une candidate non détentrice de poste en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires.

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

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

2.09 (Cette disposition s'ajoute au deuxième paragraphe de la clause 17.05 de la convention collective)

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

2.10 (Cette disposition s'ajoute à la clause 20.18)

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.

2.11 (Cette disposition s'ajoute à la clause 20.29A)

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.

2.12 (Cette disposition s'ajoute à l'alinéa a) de la clause 21.01)

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

2.13 (Cette clause remplace l'alinéa 2 de la clause 21.29 de la convention collective)

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.

2.14 (Cette clause remplace la clause 21.35 de la convention collective)

À moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, la personne salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas d'une personne salariée non détentrice de poste, si elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

2.15 (Cette disposition s'ajoute à la clause 41.01 de la convention collective)

La personne salariée de la liste de disponibilité bénéficie, durant la période où elle travaille effectivement, de tous les avantages de la convention collective.

2.16 (Cette clause remplace la clause 41.03 de la convention collective)

La personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.05 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32, ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30.

2.17 (Cette disposition s'ajoute à l'article 5 de l'annexe 1 de la convention collective)

La personne salariée non détentrice de poste qui s'est vu reconnaître de la scolarité en vertu des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur des modifications au présent article, conserve l'échelon et le salaire s'y rattachant qui lui ont été attribués en application desdites dispositions. La personne salariée conserve cet échelon et le salaire s'y rattachant tant et aussi longtemps que les dispositions sur la reconnaissance de l'expérience et les nouvelles dispositions sur la reconnaissance de la scolarité prévues dans les clauses 5.10 à 5.12 inclusivement ne lui donnent pas droit à un nouvel échelon, et ce, même si cette personne salariée devient détentrice de poste.

ANNEXE 6

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN SOINS INFIRMIERS OU EN INHALOTHÉRAPIE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 19, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie qui, après son externat, est réembauchée ou intégrée dans un titre d'emploi de candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière/infirmier ou d'inhalothérapeute est soumise à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

La personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière/infirmier ou comme inhalothérapeute.

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 7

CERTIFICATS RECONNUS EN SOINS INFIRMIERS

Aux fins d'application de la présente convention collective, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après.

La présente liste est constituée de certificats de premier cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières : intégration et perspectives

Soins infirmiers

Soins infirmiers : milieu clinique

Soins palliatifs

Soins critiques

Soins infirmiers périopératoires

Soins infirmiers : santé publique

Santé communautaire

Santé mentale

Gérontologie

Gérontologie sociale

Santé et sécurité au travail

Toxicomanie

Intervention auprès des jeunes : fondements et pratiques

Petite enfance et famille : intervention précoce

Psychologie

Pratiques psychosociales

Éducation à la vie familiale

Éducation des adultes

Relations humaines et vie familiale

Administration des services de santé

Gestion des organisations

Administration

ANNEXE 8

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui œuvre exclusivement en établissement carcéral a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée à temps complet qui cesse d'être visée par le présent article, est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel visée par la présente annexe n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit la compensation monétaire prévue à l'alinéa d) de la clause 41.02.

ANNEXE 9

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 1er juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\frac{\left(\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}\right)}{\text{5 jours}} \times \text{13 congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1er juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalant 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 équivalant à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions de la clause 37.03 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalant 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 :

$$\frac{\left(\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}\right)}{\text{5 jours}} \times \left(\text{Nombre de jours de prévus à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé}\right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés-maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux :
  - congé spécial (clause 20.20);
  - congé de paternité (clause 20.21);
  - congé pour adoption (clause 20.22).

Lorsque le congé est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \frac{\left(\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}\right)}{\text{5 jours}}$$

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 et suppléments hebdomadaires

Les primes et suppléments hebdomadaires sont convertis en primes et suppléments horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

7. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de la personne salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et douze (12) heures inclusivement, la personne salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux (2) périodes de repos.

8. Calcul de la disponibilité minimale pour les primes de soir et de nuit majorées, de soins critiques majorées et spécifiques de soins critiques majorées

Aux fins du calcul de la disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours prévue aux primes de soir et de nuit majorées, ~~et~~ de soins critiques majorées et spécifiques 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.

10. Accumulation de l'expérience pour la personne salariée à temps partiel

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

11. Paiement des heures non utilisées

La personne salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une (1) journée de congé complète chômée et payée.

ANNEXE 10

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux centres d'hébergement et de soins de longue durée reconnus par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) comme devant offrir des soins à des usagers admis en unité spécifique.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique de l'établissement énuméré à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1], les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu, n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille 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 3 ÉTABLISSEMENT VISÉ

3.01 L'établissement suivant est visé par les dispositions de la présente annexe :

LAVAL (13)
- Centre d'hébergement Idola-St-Jean du Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval.

3.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un centre d'hébergement et de soins de longue durée est reconnu par le MSSS comme devant offrir des soins à des usagers admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux et de la Fédération de la Santé du Québec (FSQ-CSQ), de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue à la clause 3.01.

---

[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.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Au 1er avril de chaque année ou à toute autre date convenue localement, l'employeur transmet au syndicat la structure des postes de l'établissement.

2. Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'une ou l'autre des clauses 14.01 à 14.07 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

3. Aux fins d'application du paragraphe 2, l'employeur fournit au syndicat les informations suivantes :

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les centres d'activités de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information jugée pertinente.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET AUX ÉTUDES

Les parties négociantes reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille, le travail et les études. En ce sens, elles favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail-études dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties négociantes encouragent les parties locales à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales, ainsi que celles relatives aux études, avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et leur application.

Comité paritaire local intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études

Les parties négociantes recommandent aux parties locales de créer, par arrangement local, un comité paritaire intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études, dont, le cas échéant, les mandats sont notamment :

- de consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de conciliation famille-travail-études;
- d'analyser les données recueillies;
- de proposer des mesures adaptées aux besoins des personnes salariées ainsi qu'à la réalité du milieu de travail et, s'il y a lieu, d'analyser l'opportunité d'implanter celles-ci par des projets-pilotes.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par les parties locales.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

CONCERNANT LE NOMBRE D'INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS AUXILIAIRES, PUÉRICULTRICES/GARDE-BÉBÉS À ÊTRE INSCRITS AU SNMO

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. que le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires, puéricultrices/garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au SNMO n'excède pas soixante-trois (63) pour l'ensemble du Québec;

2. que ce plafonnement demeure en vigueur pour la durée de la convention collective;

3. qu'aucun employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription d'infirmières ou infirmiers auxiliaires, puéricultrices/garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du SNMO si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;

4. dans le cas où le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires, puéricultrices/garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au SNMO est inférieur à soixante-trois (63), le CPNSE vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63) pour l'ensemble du Québec.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1- La présente lettre d'entente fait suite aux travaux effectués par le comité provincial sur le réaménagement de la semaine de travail dans le cadre de la lettre d'entente no 8 de la convention collective CHP-UQII 1990-1995.

2- Les parties locales intéressées à mettre en place dans leur milieu de travail une nouvelle forme d'aménagement du temps de travail peuvent appliquer les paramètres des projets-pilotes que le comité a convenus et expérimentés.

3- Les parties négociantes reconnaissent que les personnes salariées qui bénéficient de telles périodes de congés autorisés sans traitement dans le cadre d'application du modèle précédent, peuvent les racheter aux fins du RREGOP, du RRE et du RRF.

4- Les parties négociantes conviennent des modifications suivantes à la convention collective en vigueur pour les établissements qui appliquent le modèle de réaménagement de la semaine de travail issu des projets-pilotes :

4.1 Les clauses 36.02 et 36.03 de la convention collective sont remplacées par les clauses suivantes :

36.02 Personne salariée ayant moins d'un an de service

Toute personne salariée ayant moins d'un an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1 ⅔) de congé annuel par mois de service jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines de congé annuel.

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

36.03 Personne salariée ayant un an et plus de service

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

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

17 et 18 ans de service au 30 avril :	quatre (4) semaines plus un jour de congé annuel
19 et 20 ans de service au 30 avril :	quatre (4) semaines plus deux (2) jours de congé annuel
21 et 22 ans de service au 30 avril :	quatre (4) semaines plus trois (3) jours de congé annuel
23 et 24 ans de service au 30 avril :	quatre (4) semaines plus quatre (4) jours de congé annuel

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

4.2 L'alinéa qui suit est ajouté comme deuxième paragraphe à la clause 27.02 :

4.2.1 Aux fins d'application du paragraphe précédent, la personne salariée à temps complet de jour et/ou de soir complète une année d'expérience lorsqu'elle ou il a accumulé :

- 200 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines de congé annuel;
- 199 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus un jour de congé annuel;
- 198 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus deux (2) jours de congé annuel;
- 197 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus trois (3) jours de congé annuel;
- 196 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus quatre (4) jours de congé annuel;
- 195 jours de travail si elle a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

4.2.2 La personne salariée à temps complet de nuit complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé :

- 188 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines de congé annuel;
- 187 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus un jour de congé annuel;
- 186 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus deux (2) jours de congé annuel;
- 185 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus trois (3) jours de congé annuel;
- 184 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus quatre (4) jours de congé annuel ou à cinq (5) semaines de congé annuel.

4.2.3 Le deuxième paragraphe de la clause 27.02 devient le troisième paragraphe et les termes « aux fins d'application du paragraphe précédent » sont changés par « aux fins d'application du premier paragraphe ».

4.2.4 Le troisième et le quatrième paragraphe de la clause 27.02 deviennent le quatrième et le cinquième paragraphe.

4.3 La clause 37.01 est remplacée par la suivante :

L'employeur convient de reconnaître et d'observer durant les douze (12) mois de l'année de l'application du modèle quatre (4) congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par la loi ou par décret gouvernemental. La liste de ces congés est déterminée par les parties locales avant le début de l'application du modèle de réaménagement de la semaine de travail.

4.4 La personne salariée à temps complet est rémunérée à 100 % de son salaire régulier quotidien lorsqu'elle travaille une cinquième journée au cours d'une semaine dont l'horaire prévoit quatre (4) jours de travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À LA STABILITÉ DES POSTES, À LA NÉGOCIATION LOCALE ET AU DÉPLOIEMENT DES ACTIVITÉS RÉSERVÉES PRÉVUES À LA LOI 90

SECTION I STABILITÉ DES POSTES ET NÉGOCIATION LOCALE

CONSIDÉRANT la volonté des parties de diminuer la précarité et d'assurer une plus grande stabilité des postes pour le personnel œuvrant dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maximiser la contribution du personnel œuvrant dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'utilisation des services des personnes salariées afin d'éliminer le recours à la main-d'œuvre indépendante et de réduire le temps supplémentaire;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de dispenser des soins et services accessibles, continus, sécuritaires et de qualité à la population;

CONSIDÉRANT la nécessité de conserver le caractère attractif des postes.

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Champ d'application

Cette lettre d'entente s'applique aux personnes salariées dans l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux pour les regroupements des titres d'emploi d'infirmières, d'infirmières auxiliaires et d'inhalothérapeutes.

2. Cibles nationales de postes à temps complet

Les parties se donnent l'objectif d'atteindre, à l'échéance de la convention collective, les cibles nationales de postes à temps complet comme suit :

- 62 % de postes à temps complet pour le regroupement des titres d'emploi d'infirmières;
- 50 % de postes à temps complet pour le regroupement des titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- 54 % de postes à temps complet pour le regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeutes.

Les pourcentages de postes à temps complet susmentionnés sont calculés sur le total des personnes salariées titulaires de postes du regroupement des titres d'emploi visés.

3. Information

L'employeur doit transmettre au syndicat local les informations pertinentes à la réalisation de l'exercice de stabilité des postes.

4. Négociation locale

À la suite d'une évaluation paritaire des besoins dans les centres d'activités puis d'une analyse des heures de remplacements (liste de disponibilités, équipes volantes, heures supplémentaires, main-d'œuvre indépendante, etc.), les parties réviseront les dispositions locales les liant afin d'atteindre les objectifs suivants :

- permettre l'atteinte de l'ensemble des cibles mentionnées au paragraphe 2 de la présente section par l'introduction des leviers nécessaires;
- augmenter la disponibilité de la main-d'œuvre tout en agissant sur la précarité d'emploi;
- favoriser l'optimisation de la main-d'œuvre à l'emploi des établissements du réseau de la santé et des services sociaux;
- limiter le recours au temps supplémentaire et à la main-d'œuvre indépendante;
- favoriser l'utilisation des services des personnes salariées de l'établissement afin de limiter le recours à la main-d'œuvre indépendante.

Dans le cadre de cet exercice, les parties devront analyser la possibilité d'introduire des postes atypiques.

Les parties nationales s'engagent à accompagner et soutenir les parties dans la réalisation de l'exercice de révision de leurs dispositions locales.

SECTION II DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME EN LIEN AVEC LA LOI 90

L'employeur forme, par un programme de mise à jour ou de perfectionnement (programme), les infirmières ou infirmiers détenteurs d'un diplôme d'études collégiales. Ce programme porte sur l'évaluation de la condition physique et mentale de l'usager, en vue de permettre à ceux-ci d'exercer les activités réservées dévolues par la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé (L.Q. 2002 c. 33) (Loi 90), et ce, dans l'ensemble des établissements.

Le programme est établi selon les éléments suivants :

- un calendrier est élaboré par le ministère de la Santé et des Services sociaux selon une séquence par secteur d'activités;
- dans le cadre du présent exercice, la partie syndicale collabore à la mise en œuvre du programme et à la détermination de l'utilisation des budgets disponibles au sens de l'article 32 de la convention collective;
- les infirmières ou infirmiers visés par le programme doivent recevoir une mise à jour ou un perfectionnement de vingt-cinq (25) heures dûment accréditées et reconnues par l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec pour les fins de formation continue. L'employeur peut, en tout ou en partie, exempter du programme une personne salariée visée. Cette exemption totale ou partielle peut aussi être demandée par une personne salariée. Cette dernière sera accordée, le cas échéant, après une évaluation théorique et pratique;
- les heures de formation dans le cadre du programme sont rémunérées et se donnent, soit sur le temps de travail ou à l'extérieur du temps de travail de l'infirmière ou de l'infirmier visé;
- l'employeur prend les moyens pour consolider et ancrer dans la pratique l'ensemble des activités réservées énumérées à la Loi 90.

Au terme de l'exercice, l'ensemble des infirmières ou infirmiers visés doivent avoir reçu le programme, à moins d'en avoir été exemptés.

SECTION III COMITÉ PARITAIRE NATIONAL SUR LA STABILITÉ DES POSTES ET LE DÉPLOIEMENT DU PROGRAMME EN LIEN AVEC LA LOI 90

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national.

Le comité a pour mandats de :

- s'assurer de la mise en œuvre de la lettre d'entente;
- suivre le déploiement du programme en lien avec la Loi 90;
- produire un rapport préliminaire au 31 décembre 2017;
- produire un rapport final, douze (12) mois après l'échéance de la convention collective.

Le comité est composé, d'une part, de deux (2) représentants de la partie patronale et, d'autre part, de deux (2) représentants de la partie syndicale, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement une personne-ressource.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues aux articles 26 et 41 de la convention collective ainsi que des primes ou des suppléments applicables.

Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel non couverte par le régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire tels que prévus à l'alinéa c) de la clause 41.02 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

RELATIVE AUX CONDITIONS DES INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS ET DES INFIRMIÈRES CLINICIENNES OU INFIRMIERS CLINICIENS ŒUVRANT EN AVANT-POSTE OU DISPENSAIRE VISÉ À LA SECTION XII DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DISPARITÉS RÉGIONALES

La personne salariée œuvrant en avant-poste ou en dispensaire visé à la section XII de l'annexe 2 (Disparités régionales) reçoit, en plus de son salaire de base, le supplément hebdomadaire suivant :

Taux 2015-04-01 au 2016-03-31 ($)	**Taux 2016-04-01 au 2017-03-31 ($)**	**Taux 2017-04-01 au 2018-03-31 ($)**	**Taux 2018-04-01 au 2019-04-01 ($)**	**Taux à compter du 2019-04-02 ($)**
172,00	175,00	178,00	182,00	186,00

La personne salariée à temps partiel reçoit ce supplément au prorata des heures travaillées.

Le supplément prévu à la présente lettre d'entente cesse de s'appliquer à compter du 2 avril 2019 à la personne salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmier en dispensaire ou d'infirmière en dispensaire (2491).

LETTRE D'ENTENTE NO 8

RELATIVE À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL NOUVELLEMENT EMBAUCHÉ EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente vise l'encadrement professionnel des personnes salariées embauchées dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires prévus à l'annexe 1 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (RLRQ, c. U-0.1) 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 présente convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2020, l'employeur consacre, pour chaque année financière, un budget spécifiquement dédié à cet encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à 0,19 % de la masse salariale[1] de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget.

Disposition transitoire

Pour l'année financière 2016-2017, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2017.

---

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

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA LISTE DES MÉDECINS-ARBITRES PRÉVUE À L'ARTICLE 21 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation dans le secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), d'une part, et de la FSQ-CSQ, d'autre part, assurent la mise en place d'un processus afin de modifier, au besoin, la liste des médecins-arbitres apparaissant à la clause 21.29 de la convention collective de façon à en prévoir un nombre suffisant pour agir à ce titre.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

CONCERNANT LE RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Il est entendu que les mots « à une candidate ou un candidat à temps partiel ou » apparaissant à l'alinéa C-1) de la clause 15.05 ainsi qu'aux alinéas C-2) et C-4) ne sont applicables qu'à partir du jour où il y a aura vingt-cinq (25) personnes salariées ou plus, originant des unités de négociation détenues par les syndicats affiliés à la FSQ-CSQ, inscrites au SNMO.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE À LA FORMATION ACADÉMIQUE DE L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE OU INFIRMIER CLINICIEN ET DE LA CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN SOINS INFIRMIERS

---

1. Infirmière clinicienne ou infirmier clinicien :

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 qui détenait un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à la convention collective 2000-2003, se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmière clinicienne ou infirmier clinicien. Il en est de même d'une personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études afin de compléter un troisième (3e) certificat dans le cadre d'un tel baccalauréat. Si la personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études a complété ou complétait un deuxième (2e) certificat dans le cadre d'un baccalauréat ès sciences, le troisième (3e) doit être un certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'annexe 7 à moins qu'elle ne détienne déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

2. Conseillère ou conseiller en soins infirmiers :

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus à l'annexe 7 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseillère ou conseiller en soins infirmiers.

La personne salariée qui complétait un troisième (3e) certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'annexe 7 en date du 14 mai 2006 se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseillère ou conseiller en soins infirmiers. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL VISANT LA RÉVISION DE LA NOMENCLATURE

Dans les deux (2) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité national intersyndical visant la poursuite des travaux de révision de la nomenclature.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

- poursuivre la mise à jour des appellations des diplômes d'études;
- faire la révision de la description des libellés des titres d'emploi;
- faire des recommandations, conjointes ou non, au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

La durée des mandats est de douze (12) mois après sa mise sur pied, mais le comité peut décider de poursuivre les travaux pour une période additionnelle, laquelle sera déterminée par les parties.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de treize (13) membres désignés comme suit :

- trois (3) représentants du MSSS;
- dix (10) représentants de la partie syndicale (deux (2) représentants de chaque syndicat CSN, APTS, FTQ, CSQ et FIQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes supplémentaires.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL DE PRÉVENTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité national intersyndical de prévention en santé et sécurité.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'analyser les situations pouvant porter atteinte à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique et psychologique des personnes salariées en milieu de travail;
- d'analyser les données disponibles;
- de répertorier et diffuser les meilleures pratiques en matière de prévention;
- de formuler des recommandations aux parties négociantes et suggérer un plan d'action en cours d'entente, le cas échéant;
- de produire un rapport final aux parties négociantes quant au suivi de l'application de la lettre d'entente, au plus tard le 30 mars 2020.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de onze (11) membres désignés comme suit :

- trois (3) représentants de la partie patronale;
- huit (8) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ, FSQ-CSQ, F4S-CSQ et FIQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 14

RELATIVE À L'ANALYSE CONCERNANT LES RATIOS DE PROFESSIONNELLES EN SOINS/PATIENTS

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national relatif à l'analyse concernant les ratios de professionnelles en soins/patients.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'étudier la pertinence et la faisabilité de ratios professionnelles en soins/patients;
- de prévoir la mise en œuvre, par les parties locales, de projets-pilotes relatifs aux travaux du comité ;
- de produire un bilan des travaux au ministère de la Santé et des Services sociaux, au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité prend fin, au plus tard, le 30 mars 2020.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) membres désignés comme suit :

- deux (2) représentants de la partie patronale;
- deux (2) représentants de la FSQ-CSQ.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE À L'APPLICATION DE LA PRIME DE QUART DE ROTATION

Les parties conviennent de confier au comité national de relations de travail prévu à l'article 45, le mandat de discuter de l'application de la prime de quart de rotation.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

ARTICLE 1 MONTANT FORFAITAIRE

À compter du 1er avril 2015 et jusqu'au 30 mars 2020, la personne salariée détenant un ou plusieurs titres d'emploi d'un même regroupement visés à l'article 2 et œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 3, bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC).

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu de l'article 38 de la convention collective et des annexes 8 et 10 de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées, la personne salariée visée reçoit un montant forfaitaire selon le regroupement de titres d'emploi visé :

Regroupements de titres d'emploi	Forfaitaire par 500 heures effectivement travaillées
1000-1999	360 $
2000-2999	295 $
3000 et +	195 $

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI PAR REGROUPEMENT

Par regroupement, les titres d'emploi visés par la lettre d'entente sont les suivants :

1) Codes 1000 à 1999 :

- Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat, infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912)
- Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne (1911)

2) Codes 2000 à 2999 :

- Assistant-infirmier-chef, assistante-infirmière-chef, assistant du supérieur immédiat, assistante du supérieur immédiat (2489)
- Infirmier ou infirmière (2471)
- Infirmier ou infirmière chef d'équipe (2459)

3) Codes 3000 et plus :

- Infirmier ou infirmière auxiliaire (3455)

ARTICLE 3 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

3.01 Les centres ou sous-centres d'activités sont les suivants :

- 5202 Demande d'intervention auprès des jeunes contrevenants (LSJPA)
- 5203 Mécanisme d'accès (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5400 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5401 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LSJPA)
- 5402 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSSSS)
- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS)
- 5500 Unités de vie pour jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5501 Unités de vie pour jeunes - Garde ouverte (LPJ – LSJPA)
- 5502 Unités de vie pour jeunes - Garde fermée (LPJ – LSJPA)
- 5503 Unités de vie pour jeunes - Régulières (LPJ – LSSSS)
- 5504 Unités de vie pour jeunes - Santé mentale (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5600 Services externes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE)
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS-Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique)
- 5941 Suivi intensif dans la communauté
- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
    - Clinique Cormier Lafontaine;
    - Équipe itinérance et sans domicile fixe;
    - Équipe jeunesse intervenant en CJ;
    - Équipe toxico-justice;
    - Traitement de substitution;
    - Urgence-triage.
- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie
- 6940 Internat – Déficience intellectuelle ou physique et trouble envahissant du développement
- 6945 Internat – Déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement
- 6946 Internat – Déficience physique
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale - Jeunes 0-17 ans
- 6989 Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 7000 Centre pour activités de jour
- 7010 Atelier de travail
- 7040 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue
- 7041 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (Déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement)
- 7042 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (Déficience physique)
- 7690 Transport externe des usagers
- 7710 Sécurité
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive

Pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seules les personnes salariées visées œuvrant directement auprès de la clientèle présentant des TGC recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient d'un montant forfaitaire selon les modalités prévues à la présente lettre d'entente.

3.02 Les centres ou sous-centres d'activités particuliers ayant fait l'objet d'une autorisation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) en vertu de l'annexe 4 de la circulaire ministérielle 2013-022, sont également visés par la présente lettre d'entente tant qu'ils continuent d'offrir des soins et des services à une clientèle présentant des TGC.

3.03 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le CPNSSS en avise le syndicat et la liste sera mise à jour.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS D'UNE CLIENTÈLE EN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE

ARTICLE 1 MONTANT FORFAITAIRE

À compter du1er avril 2015 et jusqu'au 30 mars 2020, la personne salariée détenant un ou plusieurs titres d'emploi des regroupements de titres d'emploi visés à l'article 2 et œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 3, bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu de l'article 38 de la convention collective et des annexes 8 et 10 de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées, la personne salariée visée reçoit un montant forfaitaire de cent quatre-vingts dollars (180 $).

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

ARTICLE 2 REGROUPEMENTS DE TITRES D'EMPLOI

La personne salariée doit détenir un ou plusieurs titres d'emploi dans l'un ou l'autre des regroupements de titres d'emploi suivants :

- infirmier clinicien ou infirmière clinicienne;
- infirmier ou infirmière;
- infirmier ou infirmière auxiliaire;
- inhalothérapeute.

ARTICLE 3 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

3.01 Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 6060 : Soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : Soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;
- 6270 : Unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;
- 6271 : Soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : Soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : Soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- 6274 : Soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique.

3.02 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en avise le syndicat et la liste sera mise à jour.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES QUI BÉNÉFICIAIENT DE LA PRIME DE SOINS INTENSIFS

La personne salariée qui n'est pas assujettie aux primes de soins critiques et de soins critiques majorées ainsi qu'aux primes spécifiques de soins critiques et de soins critiques majorées et qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, de la prime de soins intensifs prévue à la clause 29.03 et à l'article 2 de l'annexe 7 en vertu de la convention collective UQII 2006-2010, continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste.

Le taux quotidien de la prime de soins intensifs applicable dans le cadre de la présente lettre d'entente est de 3,51 $ pour la durée de la convention collective.

HORAIRE DE 4 JOURS

La prime de soins intensifs est établie comme suit :

Prime	**2016-07-10 au 2020-03-31 ($)**
Soins intensifs	0,48/h

Les personnes salariées qui bénéficiaient de la prime de soins intensifs prévue à la présente lettre d'entente, dans les centres d'activités cités au paragraphe 29.06, cessent de la recevoir.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

RELATIVE AU CHEVAUCHEMENT INTERQUARTS DE TRAVAIL POUR CERTAINES SALARIÉES

ARTICLE 1

Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste d'un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine ou sur deux (2) quarts différents continus est de :

1- 37,50 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'infirmières sauf pour celle visée au sous paragraphe 2;

2- 36,25 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'infirmières œuvrant dans la mission CLSC;

3- 36,25 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeutes;

4- 37,50 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'infirmières auxiliaires œuvrant dans la mission CHSLD.

Ces nombres d'heures de la semaine régulière de travail s'appliquent en raison de la responsabilité d'assurer la transmission d'informations cliniques aux personnes salariées d'un autre quart de travail.

Un quart de travail qui ne comprend que des personnes salariées en service de garde n'est pas considéré aux fins d'application de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2

Les regroupements de titres d'emploi visés à l'article 1 sont :

Regroupement des titres d'emploi d'infirmières :

- Infirmière (2471);
- infirmière chef d'équipe (2459);
- assistante-infirmière-chef et assistante du supérieur immédiat (2489);
- infirmière clinicienne (1911);
- infirmière clinicienne assistante infirmière-chef et infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912);
- infirmière monitrice (2462);
- candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (2490);
- infirmière en stage d'actualisation (2485);
- externe en soins infirmiers (4001).

Regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeutes :

- inhalothérapeute (2244);
- assistante-chef inhalothérapeute (2248);
- coordonnatrice technique (inhalothérapie) (2246);
- externe en inhalothérapie (4002).

Regroupement des titres d'emploi d'infirmières auxiliaires œuvrant dans la mission CHSLD :

- infirmière auxiliaire (3455);
- infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445);
- infirmière auxiliaire assistante chef d'équipe (3446);
- infirmière auxiliaire en stage d'actualisation (3529) ;
- candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire (3456).

ARTICLE 3

La personne salariée, qui, le 10 juillet 2016, détient un poste visé à l'alinéa 4 de l'article 1 ainsi que la personne salariée qui est assignée à un tel poste voient le nombre d'heures de leur semaine régulière de travail rehaussé à cette date.

ARTICLE 4

La personne salariée des regroupements des titres d'emploi d'infirmières, d'inhalothérapeutes et d'infirmières auxiliaires non visée par les dispositions de l'article 1 reçoit une prime de 2 %.

La prime s'applique sur le salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31.

ARTICLE 5

La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité bénéficie également, selon le cas, des dispositions des articles 1 ou 4 de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

RELATIVE À LA CLASSIFICATION DE CERTAINES INFIRMIÈRES

La personne salariée qui le 10 juillet 2016 est détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et titulaire d'un poste d'infirmière est reclassifiée, dans ce poste, infirmière clinicienne, à la condition qu'elle s'engage à effectuer les fonctions d'infirmière clinicienne.

Ce même exercice est effectué le 1er avril 2019.

La personne salariée qui le 10 juillet 2016 est détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et qui est exclue du processus de titularisation tel que prévu à l'annexe 5 de la présente convention collective est reclassifiée, infirmière clinicienne, à la même condition que celle prévue au premier (1er) paragraphe.

Ce même exercice est effectué le 1er avril 2019.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

ARTICLE 1 DÉFINITION

Le régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS) vise à permettre à une personne salariée d'étaler son salaire sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de conciliation famille-travail-études prévu à l'article 4.

Le régime de congé CFTÉ-ÉS n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt. Le présent régime ne constitue pas un régime prescrit aux fins de la règlementation fiscale.

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

ARTICLE 2 DURÉE DU RÉGIME

La durée du régime de congé CFTÉ-ÉS est de six (6) ou de douze (12) mois, à moins d'être prolongée à la suite de l'application du paragraphe g) de l'article 7. La durée du régime inclut la période du congé.

ARTICLE 3 DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est d'une (1) à huit (8) semaines consécutives et non fractionnables.

ARTICLE 4 MOTIFS D'ACCÈS AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

a) Motif familial

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents en raison :

- d'une grave maladie ou d'un grave accident;
- de soins de fin de vie;
- d'un décès à l'étranger;
- d'un lourd handicap;
- d'une autre situation familiale convenue, par arrangement local, entre les parties.

b) Motif d'études

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour la réalisation d'un stage au sein d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux.

Le congé pour un motif d'études doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Pour effectuer une demande de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit aussi satisfaire aux conditions d'obtention prévues à l'article 5.

ARTICLE 5 CONDITIONS D'OBTENTION

Pour être admissible au régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété un (1) an de service;

c) effectuer une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé CFTÉ-ÉS;
- la durée du congé;
- le moment de la prise de congé;
- le motif de conciliation famille-travail-études tel que prévu à l'article 4;

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) fournir une pièce justificative pertinente au soutien de sa demande, laquelle doit correspondre à l'un des motifs prévus à l'article 4;

e) ne pas être en période d'invalidité, en congé lié aux droits parentaux, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en aménagement du temps de travail ou en horaire de quatre (4) jours lors de l'entrée en vigueur du contrat.

ARTICLE 6 RETOUR

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste ou l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit à son retour.

La personne salariée ne peut décider de mettre fin unilatéralement à son congé en vue de réintégrer son poste ou son assignation. Toutefois, les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités relatives à un retour anticipé de la personne salariée auquel cas, les dispositions prévues au paragraphe l) de l'article 7 s'appliquent.

Dans tous les cas, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14 de la convention collective.

ARTICLE 7 MODALITÉS D'APPLICATION

a) Salaire

Pendant la durée du 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, le supplément et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) de la convention collective. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME CFTÉ-ÉS	
	Six (6) mois	**Douze (12) mois**
Une (1) semaine	96,2 %	98,1 %
Deux (2) semaines	92,3 %	96,2 %
Trois (3) semaines	88,5 %	94,2 %
Quatre (4) semaines	84,7 %	92,3 %
Cinq (5) semaines	80,8 %	90,4 %
Six (6) semaines	77,0 %	88,5 %
Sept (7) semaines	73,2 %	86,6 %
Huit (8) semaines	69,3 %	84,7 %

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS. Toutefois, pendant la durée du congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur.

b) Régime de retraite

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé 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.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS et la personne salariée se voit ainsi reconnaître le service et le traitement admissibles pour la période pendant laquelle elle participe au régime de retraite.

c) Ancienneté

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

d) Congé annuel

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

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de l'article 7.

La personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congés de maladie

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

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de l'article 7.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, 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-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de l'article 7, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19 de la convention collective. 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 reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingt pour cent (80%) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7 conformément aux dispositions de la clause 21.19 de la convention collective. Toutefois, si la personne salariée est toujours invalide à la date prévue pour le début du congé, cela équivaut à un désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues au paragraphe l) de l'article 7 s'appliquent.

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-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de l'article 7, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19 de la convention collective. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime de congé CFTÉ-ÉS, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

g) Congés ou absences sans solde

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise cinq (5) jours ou moins au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée voit sa participation au régime prolongée d'autant de jours qu'il y aura de congés ou d'absences sans solde durant cette période.

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise plus de cinq (5) jours au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, cette situation entraine le désistement du régime et les dispositions prévues au paragraphe l) de l'article 7 s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés avec solde non prévus à la lettre d'entente sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de l'article 7.

Les congés avec solde survenant pendant la durée du congé CFTÉ-ÉS sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral

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

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de l'article 7.

j) Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou retrait préventif

Si au cours de la période du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée se prévaut d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un retrait préventif, ceux-ci entraînent le désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues au paragraphe l) de l'article 7 s'appliquent.

k) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues au paragraphe l) de l'article 7 s'appliquent.

Toutefois, si la personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03, elle continue sa participation au régime de congé CFTÉ-ÉS tant qu'elle demeure à l'emploi. À défaut, le contrat cesse à la date de la fin d'emploi et les dispositions prévues au paragraphe l) de l'article 7 s'appliquent.

l) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou décès

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 est remboursée, sans intérêt, d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture du contrat.

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, sans intérêt, ce solde à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse, sans intérêt, le solde à l'employeur.

m) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au paragraphe l) de l'article 7 s'appliquent.

n) Récupération des sommes dues

En cas de rupture de contrat, les sommes dues sont payables dans les dix (10) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si la personne salariée a des sommes dues à l'employeur, celui-ci peut récupérer sur la dernière paie de la personne salariée les sommes inhérentes de la créance qui lui est due. À défaut de sommes suffisantes, le solde dû devient une créance payable en totalité par la personne salariée ou ses ayants droit dans les dix (10) jours suivant l'avis de réclamation de l'employeur envoyé à la dernière adresse connue. À défaut de paiement, l'intérêt au taux légal est exigible.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités de récupération du présent alinéa.

o) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour un motif familial ou d'études, tel que défini à l'article 4. Toutefois, le congé doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Le salaire que la personne salariée à temps partiel recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours de sa période de contribution prévue au régime de congé CFTÉ-ÉS.

Les bénéfices marginaux prévus à la clause 41.02 de la convention collective sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de l'article 7.

p) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS 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 au paragraphe l) de l'article 7;

2- Elle pourra continuer son régime de congé CFTÉ-ÉS et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

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

q) Régimes d'assurance collective

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, sous réserve des dispositions de la clause 21.16 de la convention collective, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et maintient sa participation aux régimes assurés en payant les contributions et les primes nécessaires à cet effet tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions de la clause 21.16 de la convention collective, 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.

Quelle que soit la durée du congé CFTÉ-ÉS, durant le régime, le salaire assurable est celui prévu au paragraphe a) de l'article 7. 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.

r) Droit de postuler

La personne salariée a droit de poser sa candidature à un poste à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 8 REQUALIFICATION AU RÉGIME DE CONGÉ CFTÉ-ÉS

Pour présenter une nouvelle demande de régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit, en plus des dispositions prévues aux articles 4 et 5, répondre aux deux (2) modalités suivantes :

1- ne pas avoir bénéficié d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours au sens de la clause 19.02 de la convention collective, au cours des douze (12) mois précédant sa nouvelle demande;

2- doit s'être écoulée une période de douze (12) mois depuis la date de fin du dernier congé CFTÉ-ÉS.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités des paragraphes 1 et 2 du présent article.

LETTRE D'ENTENTE NO 22

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR L'AJUSTEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE LORS DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Douze mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor et portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité.

Le comité a pour mandat :

1. de recueillir les données pertinentes, notamment celles portant sur les cotisations à différents régimes desquels la personne recevant la prestation complémentaire de l'employeur pour le congé de maternité est exonérée;
2. de constater s'il y a eu ou non variation dans la valeur des exonérations;
3. s'il y a lieu, d'élaborer les modalités à considérer dans l'évaluation de la valeur des exonérations;
4. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard trois mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

---

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE NO 23

RELATIVE À UN RÈGLEMENT DES LITIGES LIÉS À TOUTE DISPOSITION PERMETTANT UNE BONIFICATION DU PARAMÈTRE GÉNÉRAL POUR L'ANNÉE 2013 CALCULÉ EN FONCTION DE LA CROISSANCE DU PIB NOMINAL POUR LES ANNÉES 2010, 2011 ET 2012

- Considérant l'entente concernant les paramètres salariaux, conclue le 9 juillet 2010 entre le gouvernement et le Front commun syndical;

- Considérant l'existence de litiges liés aux dispositions permettant un pourcentage additionnel de majoration salariale pour l'année 2013 calculé en fonction de la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012;

- La Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et le Secrétariat intersyndical des services publics (SISP)[1] s'engagent au nom de tous leurs syndicats affiliés concernés à se désister en leur nom de tout grief, avis de mésentente ou autre recours qu'ils ont soumis visant à contester la décision de l'employeur de ne pas majorer les taux et échelles de salaire pour l'année 2013 d'un pourcentage additionnel en application de la disposition liée à la croissance du PIB nominal pour les années 2010, 2011 et 2012.

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE NO 24

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL POUR EXAMINER LA PROBLÉMATIQUE LIÉE AUX SORTIES

Dix-huit mois précédant l'échéance de la convention collective, les parties forment un comité, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les sorties, reliées aux Secteurs III, IV ou V, pouvant générer un bénéfice imposable.
Le comité a pour mandat :

1. de documenter la situation du caractère imposable du bénéfice du paiement ou du remboursement des frais de sorties par l'employeur;
2. de recueillir les données quantitatives et qualitatives afférentes aux secteurs de la santé, de l'éducation et de la fonction publique;
3. d'analyser les données rendues disponibles;
4. d'envisager des avenues de solutions;
5. de produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

---

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE NO 25

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail dont le mandat sera d'examiner les dispositions et le financement du RREGOP en tenant compte de certains enjeux, notamment :

- sa maturité grandissante;
- l'augmentation de l'espérance de vie;
- l'évolution des marchés financiers.

Ce comité est formé de trois représentants de la partie patronale et d'un représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

Les travaux débuteront 18 mois précédant l'échéance de la convention collective. Le comité devra produire un rapport sur les travaux, conjoint ou non, à présenter aux parties négociantes au plus tard six mois avant l'échéance de la convention collective.

---

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE NO 26

CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES

SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1. Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019[1] pour tous les titres d'emplois énumérés à l'annexe 2[2].

2. Taux, échelles de salaire et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de salaire par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à l'annexe 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

Cette structure salariale remplace les taux et échelles de salaire des titres d'emplois prévus aux conventions collectives ou à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du secteur de la santé et des services sociaux[3].

La structure salariale présentée à l'annexe 1 s'applique aux titres[4] d'emplois identifiés à l'annexe 2 en fonction de leur rangement, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant d'ici le 2 avril 2019. Celle-ci précise également si le titre d'emplois est associé à une échelle de salaire ou à un taux unique.

À compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée dont le rangement est 19 et plus est prévue de la manière suivante, et ce, quelle que soit sa catégorie d'emplois :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à huit;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons neuf à dix-sept.

---

[1] Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142e jour de l'année scolaire 2018-2019.

[2] Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation.

[3] Pour les titres d'emplois ayant un taux unique au 1er avril 2019, le taux de référence est le taux unique correspondant au rangement présenté à l'annexe 1.

[4] Pour l'interprétation et l'application de la présente, advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emplois, le numéro du titre d'emplois prévaut.

3. Technique d'indexation

Les taux des échelles de salaire sont exprimés sur une base horaire à l'exception de ceux applicables aux enseignants réguliers et aux enseignants en aéronautique, lesquels sont exprimés sur une base annuelle.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de salaire, ceux-ci s'appliquent sur le taux de base et sont arrondis à la cent, dans le cas d'un taux horaire et au dollar, dans le cas d'un taux annuel.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux hebdomadaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Malgré les deux alinéas précédents, les titres d'emplois visés aux paragraphes 5.1 à 5.4 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

4. Exceptions

Les dispositions prévues au troisième et au quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1 et à l'article 3 de la section 2 ne s'appliquent pas aux titres d'emplois suivants[1] :

3-2244	Inhalothérapeute
3-2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)
3-2246	Coordonnateur technique (Inhalothérapie)
3-2248	Assistant-chef inhalothérapeute
3-3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe
3-3455	Infirmier auxiliaire
3-2473	Infirmier (Institut Pinel)
3-2459	Infirmier chef d'équipe
3-2471	Infirmier

[1] Des dispositions visant ces titres d'emplois sont prévues dans les ententes agréées par les parties syndicales sectorielles lesquelles prévoient des dates d'application et d'intégration selon d'autres modalités.

5. Établissement des taux et échelles de salaire applicables aux cas particuliers

5.1 Enseignants réguliers des commissions scolaires et des collèges

À chaque renouvellement des conventions collectives, la méthode décrite ci-dessous est utilisée lors de la première période où un paramètre d'indexation est octroyé, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des commissions scolaires et des collèges.

Pour les autres périodes d'une convention collective où un paramètre d'indexation ou une autre forme de bonification de l'échelle de salaire est applicable, la technique d'arrondi du taux annuel est prévue au dernier alinéa de l'article 3 de cette section.

Commissions scolaires

- L'échelle de salaire applicable aux enseignants réguliers des commissions scolaires s'établit selon la méthodologie suivante :
  - Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22 multiplié par 1 826,3;
  - Les échelons 1 à 16 sont calculés de la manière suivante

$$\text{Taux annuel de l'échelon (n)} = \frac{\text{Taux annuel de l'échelon (n + 1)}}{1{,}0425}$$

où n = numéro de l'échelon

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

- Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est d'une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective.

Collèges

- L'échelle de salaire applicable pour les enseignants réguliers des collèges s'établit selon la méthodologie suivante :
  - Le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 des enseignants réguliers des commissions scolaires;
  - Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3;
  - Les taux annuels des échelons 2 à 16 ne sont pas visés par une méthodologie particulière et ils sont ajustés en fonction des paramètres généraux d'augmentation.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

Collèges – Particularité pour les enseignants détenteurs d'une maîtrise et ceux qui ont 19 ans de scolarité et plus et qui possèdent un doctorat de 3e cycle :

- Le taux annuel de l'échelon 18 correspond au taux annuel de l'échelon 17 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 19 correspond au taux annuel de l'échelon 18 multiplié par 1,0163;
- Le taux annuel de l'échelon 20 correspond au taux annuel de l'échelon 19 multiplié par 1,0163.

Par la suite, chacun des taux annuels est arrondi au dollar.

L'échelon 18 est accessible aux détenteurs d'un diplôme de maîtrise acquis dans la discipline enseignée ou acquis dans une discipline apparentée et utile à l'enseignement de la discipline au contrat.

Les échelons 18, 19 et 20 sont accessibles aux enseignants possédant une scolarité de 19 ans ou plus et un doctorat du 3e cycle.

Nonobstant le quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1, la durée de séjour à un échelon de la personne salariée est prévue de la manière suivante :

- Six mois d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons un à quatre;
- Une année d'expérience reconnue selon les dispositions de la convention collective dans les échelons cinq à vingt.

5.2 Enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges

Les taux et échelles de salaire des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collèges sont déterminés selon la méthodologie prévue à l'annexe 3.

5.3 Agents d'intégration (3-2688), éducateurs (3-2691) et responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La classification de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691, l'échelle de salaire de la classe 2 du titre d'emplois 3-2694 et les échelles de salaire de la classe 3 des titres d'emplois 3-2688, 3-2691 et 3-2694 sont abolies tel que présenté à l'annexe 4 section A.

a) Classe 1

L'échelle de salaire applicable à la classe 1 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 est celle prévue selon leur rangement respectif à l'annexe 2.

b) Classe 2

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emplois 3-2688 et 3-2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de salaire applicable à la classe 1 du même titre d'emplois.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} \ / \ (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left(\frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}}\right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1} - 1}}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de salaire de la classe 2 est intégrée dans l'échelle de salaire de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

c) Classe 3

Agents d'intégration (3-2688) et Éducateurs (3-2691)

La personne salariée qui est rémunérée en vertu de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de salaire de la classe 2 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

Responsables d'unité de vie et/ou de réadaptation (3-2694)

La personne salariée qui est rémunérée en fonction de l'échelle de salaire de la classe 3 est intégrée dans l'échelle de salaire de la classe 1 selon le mécanisme d'intégration prévu à l'article 3 de la section 2.

5.4 Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de salaire applicable à chacun des titres d'emplois identifiés à l'annexe 5 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emplois de référence.

Le taux ou l'échelle de salaire de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi} - \text{remorque} = \text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 5.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emplois de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emplois de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

5.5 Taux et échelles de salaire des cas particuliers

Les échelles de salaire découlant des paragraphes 5.3 et 5.4 de la section 1 et celle des avocats du secteur de la santé et des services sociaux (3-1114) sont présentées, pour le secteur de la santé et des services sociaux, à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

SECTION 2 DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Maintien du classement

La présente lettre d'entente n'a pas pour but de modifier le classement détenu par la personne salariée au moment de son intégration, à l'exception des titres d'emplois apparaissant à la section A de l'annexe 4. Conséquemment, il ne peut être déposé de grief à cet égard.

2. Interprétation

Toute disposition pertinente de la convention collective est ajustée en conséquence. La présente lettre d'entente a préséance sur toute disposition d'une convention collective à l'effet contraire.

3. Règles d'intégration

La personne salariée est intégrée dans la nouvelle échelle de salaire de son titre d'emplois à l'échelon dont le taux de salaire est égal ou immédiatement supérieur à son taux de salaire avant intégration. Toutefois, les exceptions suivantes s'appliquent :

- Les enseignants des collèges et des commissions scolaires et les avocats du secteur de la santé et des services sociaux (3-1114) sont intégrés à l'échelon qu'ils détenaient la veille de ladite intégration;
- Le supplément hebdomadaire de 172 $ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) est pris en compte lors de l'intégration de la personne salariée détenant ce titre d'emplois au rangement 22;
- Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à l'annexe 6 sont prises en compte lors de l'intégration des personnes salariés détenant ces titres d'emplois au rangement approprié.

Dans l'éventualité où le taux de salaire de la personne salariée est plus élevé que le taux maximal ou le taux unique de salaire selon son rangement, les règles des hors taux ou hors échelles prévues à la convention collective s'appliquent.

Les intégrations découlant des présentes dispositions n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins d'avancement dans les échelles de salaire des conventions collectives.

4. Annexes des conventions collectives des enseignants de collèges

L'annexe VI-3 de la convention collective liant la Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN) et le Comité patronal de négociation des collèges (CPNC) et l'annexe VI-2 de la convention collective liant la Fédération des enseignantes et enseignants des cégeps (FEC-CSQ) et le CPNC sont abrogées.

5. Lettre d'entente sur les relativités salariales

Toute lettre d'entente afférente aux relativités salariales prévue à la convention collective est abrogée.

6. Actualisation de certaines dispositions visant des primes ou des échelles de salaire

6.1 Titres d'emplois ayant reçu des avances de relativités salariales

Les avances de relativités salariales octroyées sous forme de prime, de prime compensatoire de marché interne ou de prime temporaire aux personnes salariées des titres d'emplois identifiés à l'annexe 6 sont abolies à compter du 2 avril 2019.

6.2 Supplément hebdomadaire de 172 $ versé à l'infirmier en dispensaire

Le supplément hebdomadaire de 172 $ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, n'est plus versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) à compter du 2 avril 2019.

6.3 Classification et échelles de salaire sans titulaire

Compte tenu que les données 2014-2015 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans les titres d'emplois répertoriés à l'annexe 4, section B, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

7. Les plans de classification ou ce qui en tient lieu sont ajustés en vue de refléter les dispositions de la présente.

8. Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1er avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019[1]. Toutefois, les primes fixes suivantes ne sont pas visées par cette majoration :

- Ancienneté (Santé et services sociaux);
- Concierge responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal);
- Concierge de jour responsable de façon habituelle d'une seconde école (Commission scolaire English Montreal);
- Nettoyage de tuyaux de bouilloire (Commission scolaire English Montreal).

[1] Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 142e jour de travail de l'année scolaire 2018-2019. Pour les enseignants des collèges, la majoration se fait le 2 avril 2019.

ANNEXE 1

STRUCTURE ISSUE DES RELATIVITÉS SALARIALES
TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE AU 2 AVRIL 2019 POUR LES SECTEURS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Rangements	Échelons																			Récupérants	Taux horaire
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	19.01																			1	19.01
2	19.17																			2	19.17
3	19.51	19.64	19.70																	3	19.60
4	19.73	19.86	20.08	20.42																4	20.42
5	19.87	20.00	20.30	20.60	20.92															5	20.92
6	20.20	20.53	20.80	21.21	21.55															6	21.44
7	20.55	20.88	21.40	21.87	22.35															7	22.30
8	20.76	21.33	21.72	22.20	22.70	23.22														8	23.00
9	20.98	21.48	22.01	22.54	23.09	23.65	24.32													9	23.97
10	21.28	21.90	22.36	23.31	24.05	24.65	24.65	25.27												10	24.76
11	21.62	22.16	22.74	23.31	24.63	25.34	25.94	26.79	27.57											11	26.77
12	21.97	22.50	23.07	24.16	25.74	26.52	27.13	27.76	28.58	29.26										12	28.58
13	22.23	22.89	23.66	24.67	26.55	27.13	27.76	28.38	29.05	29.77	29.05									13	27.98
14	22.59	23.27	23.96	24.98	26.42	27.17	27.77	28.41	29.09	29.77	30.48									14	29.95
15	22.74	23.51	24.31	25.12	25.98	26.84	27.77	28.70	29.49	30.30	31.14	31.99								15	31.30
16	23.12	23.97	24.88	25.78	26.73	27.73	28.74	29.80	30.72	31.66	32.62	33.61								16	
17	23.53	24.47	25.44	26.47	27.55	28.62	29.76	30.94	31.98	33.06	34.16	35.32								17	
18	23.70	24.73	25.82	26.96	28.15	29.33	30.68	32.02	33.23	34.48	35.77	37.13								18	
19	24.16	25.20	26.30	27.53	28.87	30.17	31.56	32.95	34.50	35.87	37.28	38.82	34.43							19	
20	24.58	25.67	26.80	28.04	29.42	30.74	32.16	33.58	35.16	36.58	38.00	39.57	35.06	35.90						20	
21	24.97	26.71	28.00	29.32	30.43	31.49	33.06	34.63	36.02	37.45	38.95	40.54	41.93	43.04	43.93					21	
22	25.25	26.10	27.12	28.10	29.13	30.19	31.27	32.41	33.59	34.81	36.07	37.38	38.73	40.12	41.55	42.98				22	
23	25.53	26.61	27.82	28.93	29.99	31.09	32.12	33.25	34.43	35.67	37.34	38.79	40.27	41.63	43.02	44.45	45.95			23	
24	26.43	27.46	28.57	29.68	30.88	32.07	33.34	34.65	36.02	37.46	38.91	40.46	42.04	43.50	45.01	46.55	48.15	49.82		24	
25	26.80	27.92	29.08	30.29	31.50	32.66	34.31	36.05	37.13	38.60	40.30	41.83	43.69	45.27	46.82	48.65	50.41	52.26	54.20	25	
26	27.40	28.50	29.81	31.09	32.43	33.84	35.39	36.81	38.50	40.05	41.77	43.57	45.44	47.18	48.97	50.84	52.77	54.79	56.90	26	
27	27.97	29.07	30.40	31.69	33.07	34.49	36.07	37.57	39.27	40.86	42.62	44.47	46.37	48.17	49.97	51.91	53.87	55.97	58.17	27	
28	28.35	29.68	31.06	32.30	34.02	35.61	37.27	39.01	40.84	42.70	44.74	46.82	48.82	50.68	52.58	54.58	56.78	58.93	61.17	28	

Notes : Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 17 sont annuels.
Les taux tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévues aux alinéas A) à E) des paramètres généraux d'augmentation salariale de l'article relatif à la rémunération.

ANNEXE 2

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4107	Acheteur	10	
2	4161	Acheteur classe principale (CSDM)	11	
2	4102	Agent de bureau, classe I	8	
2	4103	Agent de bureau, classe II	5	
2	4101	Agent de bureau, classe principale	11	
2	2152	Agent de correction du langage et de l'audition	19	
2	2143	Agent de développement	22	
2	2118	Agent de gestion financière	20	
2	2106	Agent de réadaptation	21	
2	2151	Agent de réadaptation fonctionnelle	20	
2	2149	Agent de service social	22	
2	5334	Aide de métiers	3	X
2	5306	Aide général de cuisine	3	X
2	5309	Aide-conducteur de véhicules lourds	4	X
2	2120	Analyste	21	
2	2107	Animateur de vie étudiante	20	
2	2141	Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire	20	
2	4218	Appariteur	6	
2	2148	Architecte	22	
2	2121	Attaché d'administration	20	
2	4114	Auxiliaire de bureau	3	X
2	2144	Avocat	22	
2	2102	Bibliothécaire	20	
2	5307	Buandier	2	X
2	5303	Concierge de nuit, classe I	6	X
2	5304	Concierge de nuit, classe II	5	X
2	5301	Concierge, classe I	6	X
2	5302	Concierge, classe II	5	X
2	5310	Conducteur de véhicules légers	4	X
2	5308	Conducteur de véhicules lourds	6	X
2	2147	Conseiller à l'éducation préscolaire	21	
2	2109	Conseiller d'orientation	21	
2	2155	Conseiller en alimentation	19	
2	2119	Conseiller en communication	20	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	2142	Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale	22	
2	2153	Conseiller en formation scolaire	20	
2	2114	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
2	2103	Conseiller en mesure et évaluation	21	
2	2154	Conseiller en rééducation	21	
2	2104	Conseiller pédagogique	22	
2	5311	Cuisinier, classe I	11	X
2	5312	Cuisinier, classe II	10	X
2	5313	Cuisinier, classe III	7	X
2	5336	Déménageur - CSDM	3	X
2	2115	Diététiste/nutritionniste	20	
2	5102	Ébéniste	10	X
2	4284	Éducateur en service de garde	9	
2	4288	Éducateur en service de garde classe principale	11	
2	5104	Électricien	10	X
2	5103	Électricien, classe principale	12	X
2	0310	Enseignant	22	
2	2116	Ergothérapeute	23	
2	5316	Gardien	2	X
2	4206	Infirmier	18	
2	4217	Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance	9	
2	2122	Ingénieur	22	
2	4282	Inspecteur en transport scolaire	9	
2	5321	Jardinier	7	X
2	4109	Magasinier, classe I	7	
2	4110	Magasinier, classe II	4	
2	4108	Magasinier, classe principale	10	
2	5114	Maître mécanicien en tuyauterie	10	X
2	5107	Mécanicien de machines fixes, classe I	11	X
2	5108	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
2	5109	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
2	5110	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
2	5106	Mécanicien, classe I	11	X
2	5137	Mécanicien, classe II	9	X
2	5116	Menuisier	9	X
2	2145	Notaire	22	
2	4221	Opérateur en imprimerie	6	
2	4229	Opérateur en imprimerie, classe principale	9	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4202	Opérateur en informatique, classe I	8	
2	4201	Opérateur en informatique, classe principale	10	
2	4118	Opérateur en reprographie	6	
2	4117	Opérateur en reprographie, classe principale	9	
2	2123	Orthopédagogue	22	
2	2112	Orthophoniste	22	
2	5117	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
2	5317	Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)	5	X
2	5318	Ouvrier d'entretien, classe II	2	X
2	5319	Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)	2	X
2	5118	Peintre	6	X
2	4286	Préposé aux élèves handicapés	6	
2	2150	Psychoéducateur	22	
2	2113	Psychologue	24	
2	4283	Relieur	5	X
2	4113	Secrétaire	7	
2	4163	Secrétaire de direction, centre adm. et régional-CSDM	9	
2	4111	Secrétaire de gestion	9	
2	4116	Secrétaire d'école ou de centre	9	
2	5120	Serrurier	8	X
2	5121	Soudeur	10	X
2	5125	Spécialiste en mécanique d'ajustage	11	X
2	2105	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
2	4223	Surveillant d'élèves	7	
2	4226	Surveillant-sauveteur	6	
2	4208	Technicien de travail social	16	
2	4209	Technicien de travaux pratiques	14	
2	4211	Technicien en administration	13	
2	4279	Technicien en arts graphiques	12	
2	4212	Technicien en audiovisuel	12	
2	4213	Technicien en bâtiment	15	
2	4205	Technicien en documentation	13	
2	4228	Technicien en écriture braille	12	
2	4207	Technicien en éducation spécialisée	16	
2	4277	Technicien en électronique	14	
2	4281	Technicien en formation professionnelle	13	
2	4276	Technicien en gestion alimentaire	13	
2	4204	Technicien en informatique	14	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
2	4278	Technicien en informatique, classe principale	16	
2	4214	Technicien en loisir	13	
2	4215	Technicien en organisation scolaire	13	
2	4216	Technicien en psychométrie	13	
2	4285	Technicien en service de garde	13	
2	4280	Technicien en transport scolaire	12	
2	4230	Technicien-interprète	15	
2	4225	Technicien-relieur-CSDM	6	
2	2140	Traducteur	19	
2	2146	Traducteur agréé	19	
2	2111	Travailleur social	22	
2	5115	Tuyauteur	10	X
2	5126	Vitrier-monteur-mécanicien	8	X
3	5324	Acheteur	9	
3	5313	Adjoint à la direction	11	
3	5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	10	
3	5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
3	5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
3	5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
3	5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	
3	5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	
3	5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
3	5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
3	5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
3	1104	Agent d'approvisionnement	20	
3	1533	Agent de formation	21	
3	1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
3	1105	Agent de gestion financière	20	
3	1101	Agent de la gestion du personnel	21	
3	1559	Agent de modification du comportement	22	
3	1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
3	1553	Agent de relations humaines	22	
3	1244	Agent d'information	20	
3	2688-1	Agent d'intégration, classe I	16	
3	2688-2	Agent d'intégration, classe II	16	
3	3545	Agent d'intervention	8	
3	6436	Agent d'intervention (Institut Pinel)	7	
3	3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	8	
3	1651	Agent en techniques éducatives	20	
3	3244	Aide de service	3	X
3	6414	Aide général	3	X
3	6415	Aide général en établissement nordique	6	X
3	2588	Aide social	14	
3	6299	Aide-cuisinier	4	X
3	6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
3	1123	Analyste en informatique	21	
3	1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
3	2251	Archiviste médical	15	
3	2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	16	
3	5187	Assistant de recherche	9	
3	2203	Assistant en pathologie	15	
3	3462	Assistant en réadaptation	9	
3	3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3	3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3	3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3	3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3	3215	Assistant technique senior en pharmacie	8	
3	2242	Assistant-chef du service des archives	16	
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	19	
3	1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
3	2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
3	2236	Assistant-chef technicien. en électrophysiologie médicale	17	
3	2234	Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé	18	
3	2219	Assistant-chef technologue en radiologie	18	
3	2489	Assistant-infirmier-chef	21	
3	1254	Audiologiste	22	
3	1204	Audiologiste-orthophoniste	22	
3	3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	7	
3	5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
3	1114	Avocat	-	
3	1200	Bactériologiste	22	
3	1206	Bibliothécaire	20	
3	1202	Biochimiste	22	
3	6303	Boucher	7	X
3	3485	Brancardier	4	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	6320	Buandier	4	X
3	6312	Caissier à la cafétéria	3	X
3	6395	Calorifugeur	6	X
3	2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	18	
3	1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
3	2106	Chargé de production	10	
3	2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
3	2699	Chef de module	18	
3	6340	Coiffeur	5	X
3	5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	7	
3	6336	Conducteur de véhicules	6	X
3	6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
3	1106	Conseiller aux établissements	21	
3	1701	Conseiller d'orientation professionnel, conseiller de la relation d'aide	21	
3	1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
3	1115	Conseiller en bâtiment	24	
3	1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
3	1538	Conseiller en éthique	22	
3	1539	Conseiller en génétique	23	
3	1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	18	
3	2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
3	2213	Coordonnateur technique (radiologie)	17	
3	2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
3	6374	Cordonnier	4	X
3	6327	Couturier	4	X
3	1544	Criminologue	22	
3	6301	Cuisinier	10	X
3	2271	Cytologiste	16	
3	6409	Dessinateur	7	
3	1219	Diététiste-Nutritionniste	21	
3	6365	Ébéniste	10	X
3	2691-1	Éducateur, classe I	16	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2691-2	Éducateur, classe II	16	
3	1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
3	6354	Électricien	10	X
3	6423	Électromécanicien	11	
3	6370	Électronicien	9	X
3	1230	Ergothérapeute	23	
3	6369	Ferblantier	10	X
3	6346	Garde (Institut Pinel)	7	
3	6438	Gardien	4	
3	6349	Gardien de résidence	6	X
3	1540	Génagogue	20	
3	2261	Hygiéniste dentaire, technicien en hygiène dentaire	15	
3	1702	Hygiéniste du travail	20	
3	2253	Illustrateur médical	12	
3	2471	Infirmier	18	
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	18	
3	3455	Infirmier auxiliaire	13	
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	14	
3	2459	Infirmier chef d'équipe	19	
3	1911	Infirmier clinicien	22	
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
3	2491	Infirmier en dispensaire	22	
3	2462	Infirmier moniteur	19	
3	1915	Infirmier praticien spécialisé	26	
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
3	1907	Infirmier-clinicien (Institut Pinel)	22	
3	1205	Ingénieur biomédical	23	
3	2244	Inhalothérapeute	17	
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	17	
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3	1660	Jardinier d'enfants	20	
3	6363	Journalier	4	X
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse	10	
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	
3	3699	Moniteur en loisirs	7	
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	
3	1551	Organisateur communautaire	21	
3	1656	Ortho-pédagogue	22	
3	1255	Orthophoniste	22	
3	2259	Orthoptiste	17	
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
3	6302	Pâtissier-boulanger	7	X
3	6362	Peintre	6	X
3	2287	Perfusionniste clinique	23	
3	2254	Photographe médical	12	
3	1233	Physiothérapeute	23	
3	6368	Plâtrier	5	X
3	6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
3	6344	Porteur	3	X
3	6341	Portier	1	X
3	3459	Préposé (certifié "A") aux bénéficiaires	6	
3	6398	Préposé à la buanderie	3	X
3	3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
3	6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3	3481	Préposé à la stérilisation	6	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	3251	Préposé à l'accueil	5	
3	3245	Préposé à l'audio-visuel	3	
3	6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	2	X
3	6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3	3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3	3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
3	6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3	3204	Préposé au transport	3	
3	6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
3	6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3	3203	Préposé aux autopsies	6	
3	3480	Préposé aux bénéficiaires	7	
3	5117	Préposé aux magasins	4	
3	3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3	3505	Préposé en établissement nordique	7	
3	3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3	3247	Préposé en orthopédie	7	
3	3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	6	
3	3449	Préposé en salle d'opération	6	
3	3229	Préposé senior en orthopédie	8	
3	6325	Presseur	3	X
3	1652	Psychoéducateur spécialiste en réadaptation psychosociale	22	
3	1546	Psychologue, thérapeute du comportement humain (T.R.)	24	
3	2273	Psycho-technicien	13	
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
3	1658	Récréologue	20	
3	6382	Rembourreur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe I	18	
3	1570	Réviseur	23	
3	5321	Secrétaire juridique	8	
3	5322	Secrétaire médicale	8	
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	
3	1573	Sexologue clinicien	23	
3	1554	Sociologue	19	
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
3	6361	Soudeur	10	X

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
3	1661	Spécialiste en audio-visuel	21	
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	21	
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physique sanitaire	23	
3	6422	Surveillant en établissement	8	
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	
3	3224	Technicien classe "B"	9	
3	2360	Technicien de braille	12	
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
3	2262	Technicien dentaire	14	
3	2101	Technicien en administration	13	
3	6317-1	Technicien en alimentation, classe I	9	
3	6317-2	Technicien en alimentation.classe II	9	
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	
3	2586	Technicien en assistance sociale	16	
3	2258	Technicien en audio-visuel	12	
3	2374	Technicien en bâtiment	15	
3	2275	Technicien en communication	12	
3	2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
3	2257	Technicien en diététique	14	
3	2356	Technicien en documentation	13	
3	2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
3	2370	Technicien en électricité industrielle	13	
3	2381	Technicien en électrodynamique	13	
3	2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
3	2371	Technicien en électromécanique	13	
3	2369	Technicien en électronique	14	
3	2286	Technicien en électrophysiologie médicale	15	
3	2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
3	2367	Technicien en génie bio-médical	15	
3	2285	Technicien en gérontologie	13	
3	2280	Technicien en horticulture	13	
3	2702	Technicien en hygiène du travail	16	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
3	2123	Technicien en informatique	14	
3	2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
3	2696	Technicien en loisirs	13	
3	2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
3	2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
3	2368	Technicien en prévention	13	
3	2584	Technicien en recherche psycho-sociale	13	
3	2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
3	2223	Technologiste médical	16	
3	2278	Technologiste ou technologue en hémodynamique	16	
3	2208	Technologue en médecine nucléaire	16	
3	2205	Technologue en radiodiagnostic	16	
3	2222	Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)	17	
3	2207	Technologue en radio-oncologie	16	
3	2212	Technologue spécialisé en radiologie	16	
3	2295	Thérapeute en réadaptation physique	16	
3	1258	Thérapeute par l'art	22	
3	1241	Traducteur	19	
3	2375	Travailleur communautaire	16	
3	3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
3	1550	Travailleur social professionnel, agent d'intervention en service social	22	
4	C746	Accompagnateur d'étudiants handicapés	6	
4	C910	Agent à la prévention et à la sécurité	10	
4	C202	Agent de gestion financière	20	
4	C233	Agent de service social	22	
4	C505	Agent de soutien administratif classe I	8	
4	C506	Agent de soutien administratif classe II	5	
4	C503	Agent de soutien administratif, classe principale	11	
4	C911	Aide de métiers	3	X
4	C902	Aide domestique	2	X
4	C903	Aide général de cuisine	3	X
4	C204	Aide pédagogique individuel	21	
4	C205	Analyste	21	
4	C206	Animateur d'activités étudiantes	20	
4	C431	Animateur d'activités socioculturelles ou sportives	10	
4	C701	Appariteur	6	
4	C208	Attaché d'administration	20	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C262	Bibliothécaire	20	
4	C905	Concierge de résidence	6	X
4	C925	Conducteur de véhicules légers	4	X
4	C926	Conducteur de véhicules lourds	6	X
4	C263	Conseiller à la vie étudiante	20	
4	C220	Conseiller d'orientation	21	
4	C223	Conseiller en adaptation scolaire	21	
4	C203	Conseiller en communication	20	
4	C221	Conseiller en formation scolaire	20	
4	C214	Conseiller en information scolaire et professionnelle	20	
4	C216	Conseiller en services adaptés	22	
4	C219	Conseiller pédagogique	22	
4	C915	Cuisinier, classe I	11	X
4	C916	Cuisinier, classe II	10	X
4	C917	Cuisinier, classe III	7	X
4	C716	Ébéniste	10	X
4	C702	Électricien	10	X
4	C704	Électricien, classe principale	12	X
4	C305	Enseignants collèges	23	
4	C417	Hygiéniste dentaire	14	
4	C421	Interprète (Cégep Ste-Foy et Vieux Montréal)	15	
4	C907	Jardinier	7	X
4	C620	Magasinier, classe I	7	
4	C621	Magasinier, classe II	4	
4	C934	Manoeuvre	2	X
4	C719	Mécanicien d'entretien d'équipements	10	X
4	C728	Mécanicien de machines fixes classe III	10	X
4	C726	Mécanicien de machines fixes, classe I	10	X
4	C729	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
4	C732	Mécanicien de machines fixes, classe VII	9	X
4	C735	Mécanicien de machines fixes, classe X	9	X
4	C737	Mécanicien de machines fixes, classe XII	9	X
4	C738	Mécanicien de machines fixes, classe XIII	9	X
4	C741	Mécanicien de machines fixes, classe XVI	9	X
4	C742	Mécanicien de machines fixes, classe XVII	9	X
4	C707	Menuisier	9	X
4	C432	Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives	6	X
4	C430	Moniteur de camp de jour	6	X
4	C725	Opérateur d'appareils de photocomposition électronique	8	

Secteurs*	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Rangements	Taux unique
4	C703	Opérateur de duplicateur offset	6	
4	C700	Opérateur de duplicateur offset, classe principale	9	
4	C755	Opérateur en informatique	8	
4	C708	Ouvrier certifié d'entretien	9	X
4	C709	Peintre	6	X
4	C908	Préposé à la sécurité	5	
4	C222	Psychologue	24	
4	C606	Secrétaire administrative	9	
4	C209	Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement	21	
4	C753	Surveillant sauveteur	6	
4	C419	Technicien au banc d'essai	16	
4	C840	Technicien breveté de l'entretien aéronautique	17	
4	C830	Technicien de l'entretien aéronautique (Collèges Chicoutimi et Édouard Montpetit)	13	
4	C405	Technicien en administration	13	
4	C409	Technicien en arts graphiques	12	
4	C406	Technicien en audiovisuel	12	
4	C413	Technicien en bâtiment	15	
4	C401	Technicien en documentation	13	
4	C424	Technicien en éducation spécialisée	16	
4	C411	Technicien en électronique	14	
4	C416	Technicien en fabrication mécanique	14	
4	C414	Technicien en information	12	
4	C403	Technicien en informatique	14	
4	C402	Technicien en informatique, classe principale	16	
4	C407	Technicien en loisirs	13	
4	C418	Technicien en travail social	16	
4	C404	Technicien en travaux pratiques	14	
4	C231	Travailleur social	22	
4	C706	Tuyauteur	10	X

Note : Les rangements des titres d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

*** Secteur 2 : Commissions scolaires, secteur 3 : Santé et services sociaux, secteur 4 : Collèges**

ANNEXE 3

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
0395	Suppléant occasionnel	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué[1] à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent[3]
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent[3]
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16[4]	s.o.

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Titres d'emplois de référence	Ajustement	Règle
C399	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent[3]
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation[2] moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent[3]
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation[2] moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent[3]
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar[5]
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent[3]
C394	Enseignant en aéronautique à la formation continue	C305 – Enseignant	Augmentation[2] accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent[3]

1 Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés

2 Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps $_t$ / échelon au temps $_{t-1}$) sont arrondies à quatre décimales.

3 Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés

4 Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

5 Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

ANNEXE 4

CLASSIFICATIONS ET ÉCHELLES ABOLIES

SECTION A : ABOLITION LE 2 AVRIL 2019

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Échelle ou classification abolie
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 2	Échelle
3	2694	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 3	Échelle
3	2688	Agent d'intégration, classe 3	Échelle et classification
3	2691	Éducateur, classe 3	Échelle et classification

SECTION B : TITRES D'EMPLOIS SANS TITULAIRE

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois
4	C232	Conseiller en affaires étudiantes
4	C909	Magasinier, classe principale
4	C727	Mécanicien de machines fixes, classe II
4	C731	Mécanicien de machines fixes, classe VI
4	C739	Mécanicien de machines fixes, classe XIV
4	C745	Aide mécanicien de machines fixes, classe XX
3	3446	Infirmier auxiliaire assistant chef d'équipe
3	3495	Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (établissements psychiatriques)
3	3458	Agent communautaire surveillant (Institut Pinel)
3	3684	Instructeur d'atelier (Institut Pinel)

ANNEXE 5

EMPLOIS-REMORQUES, COMMISSIONS SCOLAIRES

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
5133	Apprenti de métiers, 1re année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2e année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3e année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4e année	0		80,0

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Classe d'emplois	Titres d'emplois de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

ANNEXE 6

AVANCES DE RELATIVITÉS SALARIALES

Secteur	# Titres d'emplois	Titres d'emplois	Avance
3	2702	Technicien en hygiène du travail	13,50 %
3	2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	9,00 %
3	2697	Sociothérapeute	11,01 %
3	2367	Technicien en génie bio-médical	9,00 %

LETTRE D'ENTENTE NO 27

RELATIVE AUX RANGEMENTS DE CERTAINES CATÉGORIES D'EMPLOI

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées des titres d'emploi suivants :

2459 – Infirmière chef d'équipe

2471 – Infirmière

2244 Inhalothérapeute

2247 Chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie)

2246 Coordonnatrice technique (inhalothérapie)

2248 Assistante-chef inhalothérapeute

3455 Infirmière auxiliaire

3445 Infirmière auxiliaire chef d'équipe

ARTICLE 2 RANGEMENT DES CATÉGORIES D'EMPLOI

Le 2 avril 2018, le rangement pour les titres d'emploi visés à la présente lettre d'entente, est le suivant :

No titre d'emploi	Titre d'emploi	Rangement au 2 avril 2018
2459	Infirmière chef d'équipe	20
2471	Infirmière	19
2244	Inhalothérapeute	18
2247	Chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie)	19
2246	Coordonnatrice technique (inhalothérapie)	19
2248	Assistante-chef inhalothérapeute	20
3455	Infirmière auxiliaire	14
3445	Infirmière auxiliaire chef d'équipe	15

Les cotes d'évaluation relatives aux rangements des catégories d'emplois correspondantes devront être convenues entre le Secrétariat du Conseil du trésor et la FSQ-CSQ dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 3 ÉCHELLES DE SALAIRE SELON LE RANGEMENT AU 2 AVRIL 2018

Le 2 avril 2018, la personne salariée visée est intégrée à l'échelle de salaire suivante qui correspond au rangement de son titre d'emploi à cette date.

Échelon	Rangement 14	Rangement 15	Rangement 18	Rangement 19	Rangement 20
01	22,04 $	22,19 $	23,12 $	23,49 $	23,86 $
02	22,70 $	22,94 $	24,13 $	24,19 $	24,63 $
03	23,38 $	23,72 $	25,19 $	24,94 $	25,43 $
04	24,08 $	24,51 $	26,30 $	25,68 $	26,24 $
05	24,80 $	25,35 $	27,46 $	26,47 $	27,10 $
06	25,53 $	26,19 $	28,66 $	27,26 $	27,97 $
07	26,30 $	27,09 $	29,93 $	28,08 $	28,88 $
08	27,09 $	28,00 $	31,24 $	28,94 $	29,80 $
09	27,72 $	28,77 $	32,42 $	29,80 $	30,77 $
10	28,38 $	29,56 $	33,64 $	30,72 $	31,76 $
11	29,04 $	30,38 $	34,90 $	31,64 $	32,79 $
12	29,72 $	31,21 $	36,22 $	32,60 $	33,84 $
13				33,59 $	34,95 $
14				34,44 $	35,90 $
15				35,30 $	36,88 $
16				36,20 $	37,89 $
17				37,12 $	38,92 $
18				38,05 $	39,98 $

Cette intégration se fait au taux égal ou immédiatement supérieur au salaire de base de la personne salariée au 1er avril 2018.

ARTICLE 4 ÉCHELLES DE SALAIRE SELON LE RANGEMENT AU 2 AVRIL 2019

Le 2 avril 2019, la personne salariée visée est intégrée à l'échelle de salaire suivante qui correspond au rangement de son titre d'emploi à cette date.

Échelon	Rangement 14	Rangement 15	Rangement 18	Rangement 19	Rangement 20
01	22,59 $	22,74 $	23,70 $	24,08 $	24,46 $
02	23,27 $	23,51 $	24,73 $	24,79 $	25,25 $
03	23,96 $	24,31 $	25,82 $	25,56 $	26,07 $
04	24,68 $	25,12 $	26,96 $	26,32 $	26,90 $
05	25,42 $	25,98 $	28,15 $	27,13 $	27,78 $
06	26,17 $	26,84 $	29,38 $	27,94 $	28,67 $
07	26,96 $	27,77 $	30,68 $	28,78 $	29,60 $
08	27,77 $	28,70 $	32,02 $	29,66 $	30,55 $
09	28,41 $	29,49 $	33,23	30,55 $	31,54 $
10	29,09 $	30,30 $	34,48	31,49 $	32,55 $
11	29,77 $	31,14 $	35,77	32,43 $	33,61 $
12	30,46 $	31,99 $	37,13	33,42 $	34,69 $
13				34,43 $	35,82 $

Échelon	Rangement 14	Rangement 15	Rangement 18	Rangement 19	Rangement 20
14				35,30 $	36,80 $
15				36,18 $	37,80 $
16				37,11 $	38,84 $
17				38,05 $	39,89 $
18				39,00 $	40,98 $

Cette intégration se fait en fonction de l'échelon détenu par la salariée au 1er avril 2019.

ARTICLE 5 AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES SALARIALES

Les intégrations prévues aux articles 3 et 4 n'ont pas pour effet de modifier la durée de séjour aux fins de l'avancement dans les échelles de salaire, prévue à la clause 27.02 de la convention collective.

ARTICLE 6 RÈGLEMENT DES GRIEFS

L'article 12 de la convention collective ne s'applique pas aux intégrations prévues aux articles 3 et 4 de la présente lettre d'entente à l'exception des erreurs de calcul dans l'application de celles-ci auprès de la personne salariée.

ARTICLE 7 AVANCEMENT D'ÉCHELON

7.01 À compter du 2 avril 2018, la durée de séjour à un échelon aux fins de l'avancement dans les échelles de salaire de la personne salariée visée dont le rangement est de 19 ou plus est prévue de la manière suivante :

- six (6) mois d'expérience dans les échelons 1 à 8;
- une (1) année d'expérience dans les échelons 9 à 17.

LETTRE D'ENTENTE NO 28

PORTANT SUR LA MISE EN ŒUVRE DES RELATIVITÉS SALARIALES AU 2 AVRIL 2019

Dans les 120 jours de la signature de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor.

Le comité a pour mandat :

1. de voir aux problématiques pouvant être rencontrées lors de la mise en œuvre des relativités salariales et de convenir, s'il y a lieu, des solutions à y apporter;

2. de discuter dans le but de convenir de l'évaluation des titres d'emplois suivants :

   - Conseiller pédagogique (2-2104 et 4-C219);
   - Conseiller aux établissements (3-1106);
   - Spécialiste en procédés administratifs (3-1109);
   - Organisateur communautaire (3-1551);
   - Avocat (3-1114).

Le comité de travail est composé de six représentants de la partie patronale et de deux représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et Secrétariat intersyndical des services publics (SISP[1]).

---

[1] Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE NO 29

CONCERNANT LA RÉMUNÉRATION ADDITIONNELLE ASSOCIÉE À LA FORMATION POSTSCOLAIRE

Les parties conviennent de ce qui suit :

La personne salariée, qui la veille de son intégration à l'échelle de salaire du 2 avril 2018 ou celle du 2 avril 2019 se situe au maximum de l'échelle de salaire, est intégrée au taux de salaire égal ou immédiatement supérieur au taux détenu avant intégration. Par la suite, le cas échéant, ce taux est majoré du pourcentage de rémunération additionnelle associée à la formation postscolaire dont la personne salariée bénéficie conformément aux dispositions prévues à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 30

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ PARITAIRE NATIONAL CONCERNANT LES SALARIÉES TRAVAILLANT SUR LE TERRITOIRE DE L'ANCIEN CSSS HAUTE CÔTE-NORD-MANICOUAGAN DU CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA CÔTE-NORD

Dans les cent vingt (120) jours suivant le 1er mai 2017, les parties mettent en place un comité paritaire national.

MANDATS DU COMITÉ :

Le comité a pour mandats de :

- documenter et analyser les problématiques d'attraction et de rétention des salariées travaillant sur le territoire couvert par l'ancien établissement du CSSS Haute Côte-Nord – Manicouagan;
- faire des recommandations au MSSS.

La durée du mandat est de neuf (9) mois après sa mise sur pied.

COMPOSITION DU COMITÉ :

Le comité est composé de deux (2) représentants pour la partie syndicale et de deux (2) représentants pour la partie patronale.

PARTIE IV

LETTRE D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

---

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 5.

Ces modifications doivent s'appliquer à l'ensemble des participants (actifs et inactifs), et ce, pour toutes leurs années de service.

2. Réduction applicable en cas de retraite anticipée

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2020 ou après, la réduction applicable lors de la prise d'une retraite anticipée augmente de 4,0 % par année (0,33 % par mois) à 6,0 % par année (0,5 % par mois).

3. Admissibilité à une pension sans réduction

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2019 ou après, l'âge d'admissibilité à une pension sans réduction augmente de 60 ans à 61 ans.

Pour les participants dont le dernier jour travaillé est le 1er juillet 2019 ou après, un nouveau critère d'admissibilité à une pension sans réduction est ajouté :

- L'âge et les années de service totalisent 90, si le participant est âgé d'au moins 60 ans.

4. Dispositions transitoires

Les modifications prévues aux articles 2 et 3 ne s'appliqueront pas aux personnes qui avant la date de présentation à l'Assemblée nationale du projet de loi découlant de la présente entente, avaient débuté la réduction de leur temps de travail en raison d'une entente de mise à la retraite de façon progressive au sens des articles 85.5.1 à 85.5.5 de la Loi sur le RREGOP.

Ces mêmes modifications ne s'appliqueront pas non plus aux personnes ayant débuté la réduction de leur temps de travail dans le cadre d'une entente de mise à la retraite de façon progressive dans les 120 jours suivant cette date et dans la mesure où la réduction de leur temps de travail correspond au moins à 20 % du temps régulier d'un employé à temps plein.

5. Nombre maximal d'années de service aux fins du calcul de la pension

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté graduellement pour atteindre 40 au 31 décembre 2018. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- À compter du 1er janvier 2017, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant 38 doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1er janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1er janvier 2017.
- Aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède 38 années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1er janvier 2017 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- La réduction de la pension applicable à compter de l'âge de 65 ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de 35 ans.
- Tout service effectué, à compter du 1er janvier 2017, au-delà de 38 années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de 40 années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de 38 à 40 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.

Les modifications décrites à l'article 5 s'appliquent aussi au régime de retraite des fonctionnaires (RRF), au régime de retraite des enseignants (RRE) et au régime de retraite de certains enseignants (RRCE).