

CONVENTION COLLECTIVE – VERSION ADMINISTRATIVE

Intervenue entre

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

ET

**LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES
ET DE BUREAU-QUÉBEC, SECTION LOCALE 571 (FTQ)**

**10 juillet 2016
31 mars 2020**

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PARTIE I ARTICLES	
1 Définition des termes	1.1
2 Droits de la direction	2.1
3 Dispositions générales	3.1
4 Accréditation et champ d'application	4.1
5 Régime syndical et retenues syndicales	5.1
6 Liberté d'action syndicale	6.1
7 Rémunération	7.1
8 Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	8.1
9 Primes	9.1
10 Procédure de règlement de griefs	10.1
11 Arbitrage	11.1
12 Ancienneté	12.1
13 Budget consacré au développement des ressources humaines	13.1
14 Procédure de mise à pied	14.1
15 Sécurité d'emploi	15.1
16 Frais de déménagement	16.1
17 Années d'expérience antérieure	17.1
18 Congés sans solde et partiels sans solde	18.1
19 Temps supplémentaire	19.1
20 Congés fériés payés	20.1
21 Congé annuel (vacances)	21.1
22 Droits parentaux	22.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
23	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance salaire	23.1
24	Régime de retraite	24.1
25	Avantages sociaux	25.1
26	Changements technologiques	26.1
27	Allocations de déplacement	27.1
28	Avantages ou privilèges acquis	28.1
29	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	29.1
30	Santé et sécurité	30.1
31	Discrimination, harcèlement et violence	31.1
32	Assurance responsabilité	32.1
33	Comités de relations de travail	33.1
34	Régime de congé à traitement différé	34.1
35	<u>Comité paritaire local intersyndical en organisation du travail</u>	35.1
<u>36</u>	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective	<u>36.1</u>
 PARTIE II ANNEXES		
A	Semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail	A.1
B	Reconnaissance de scolarité additionnelle	B.1
 PARTIE III LETTRES D'ENTENTE		
No 1	<u>Relative au comité paritaire local intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études</u>	1.1
No 2	Relative à la personne retraitée réembauchée	2.1
No 3	<u>Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire</u>	3.1
No 4	Relative au comité national sur les changements structurels du réseau de la santé et des services sociaux	4.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 5	<u>Relative à la stabilité des postes et à la négociation locale</u>	5.1
No 6	Concernant les projets de réorganisation	6.1
No 7	<u>Relative à la création d'un comité national intersyndical visant la révision de la nomenclature</u>	7.1
No 8	Relative à l'aménagement du temps de travail	8.1
No 9	<u>Relative à la négociation locale concernant la notion de port d'attache</u>	9.1
No 10	Relative à certaines personnes salariées invalides au moment où la convention collective leur devient applicable	10.1
No 11	<u>Relative à l'analyse de certains sujets référés au comité provincial de relations de travail</u>	11.1
No 12	<u>Relative aux libérations syndicales pour les comités nationaux</u>	12.1
<u>No 13</u>	<u>Relative à la création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)</u>	<u>13.1</u>
<u>No 14</u>	<u>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</u>	<u>14.1</u>
<u>No 15</u>	<u>Concernant la rémunération additionnelle associée à la formation postsecondaire</u>	<u>15.1</u>
<u>No 16</u>	<u>Relative à la création d'un comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité</u>	<u>16.1</u>
<u>No 17</u>	<u>Concernant les relativités salariales</u>	<u>17.1</u>
No 18	Portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019	18.1

PARTIE IV LETTRE D'INTENTION

No 1	<u>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</u>	1.1
------	--	-----

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 1. La personne salariée

« La personne salariée » désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention. Ce terme comprend également « l'agente ou l'agent syndical libéré » prévu à l'article 6 de la présente convention.

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

2. La personne salariée à temps complet

« La personne salariée à temps complet » désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

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

3. La personne salariée à temps partiel

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

4. Poste

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

Si deux (2) personnes salariées ou plus à temps partiel accomplissent un travail relevant d'un même titre d'emploi, dans un même service, l'employeur est tenu de créer un poste à temps complet à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, une semaine normale et régulière de travail.

Au cours d'une période d'initiation et d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à intégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

5. Service

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

6. Promotion

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

7. Transfert

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

8. Rétrogradation

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

9. 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 (1^{ère}) et de la dernière, ces périodes sont de vingt-huit (28) jours. La première (1^{ère}) période comptable d'une année financière débute le 1^{er} avril et la dernière se termine le 31 mars.

10. Personne conjointe

On entend par personnes conjointes, les personnes :

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

11. Enfant à charge

Une ou un enfant de la personne salariée, de la personne conjointe ou des deux, non marié ou 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 d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

- quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.02 Période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation. Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la présente convention.

Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale.

Cependant, en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief, qu'une fois sa période de probation complétée.

1.03 Poste temporairement dépourvu de son titulaire

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

1.04 Liste de rappel

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

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 Objet

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent, entre autres, la sécurité et le bien-être des personnes salariées et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées.

3.02 Listes informatiques

Les listes que l'employeur doit fournir au syndicat en vertu de la convention collective lui sont transmises, à sa demande, sur support informatique si disponible.

ARTICLE 4

ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

4.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail (RLRO, c. C-27) du Québec.

4.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions législatives pertinentes s'appliquent et aucune ou aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

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

4.04 Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au syndicat. Une ou un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

4.05 L'employeur retire du dossier de la personne salariée, à l'expiration d'une période d'un (1) an, tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, émis à l'égard d'une personne salariée, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année, (douze (12) mois). La période d'un (1) an précitée est prolongée de la même durée que celle d'une absence continue qui excède trente (30) jours.

L'employeur retire sans délai du dossier de la personne salariée tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, ou partie de ces documents, sur lequel celle-ci a eu gain de cause.

4.06 Sur demande préalable, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, si elle le désire. La personne salariée peut également, sur demande préalable, obtenir une photocopie des pièces pertinentes versées à son dossier lorsque son grief est référé à l'arbitrage ou lorsqu'elle conteste une décision prise en vertu d'un des régimes suivants : Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail-C.S.S.T., Société de l'assurance automobile du Québec-S.A.A.Q., Régime de rentes du Québec-R.R.Q., Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics R.R.E.G.O.P., Emploi et Développement social Canada R.H.D.C.C., Indemnisation aux victimes d'actes criminels I.V.A.C., ou Régime québécois d'assurance parentale. R.Q.A.P.

Ce dossier comprend :

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- les rapports ou avis de mesures disciplinaires;
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;
- les rapports du bureau de santé à la personne responsable du personnel concernant son état de santé;
- la copie des rapports d'accident du travail;

- les avis de mesures administratives prévus au paragraphe 4.13.

Les personnes salariées qui travaillent dans un établissement autre lieu que celui où se trouve le bureau du personnel ont accès à leur dossier selon la procédure ayant fait l'objet d'un arrangement au niveau local.

4.07 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 d'un représentant dûment autorisé du syndicat mais non dénoncé par écrit par la personne salariée dans les sept (7) jours qui suivent la signature.

4.08 A- Suspension d'une (1) journée ou moins

Dans les cas de suspension d'une (1) journée ou moins l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire. La personne salariée conserve son droit de recours.

L'employeur informe la personne salariée, par écrit, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, des raisons et des faits qui ont provoqué la suspension. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

B- Suspension de plus d'une (1) journée

Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée, la procédure doit être la suivante :

1. La suspension doit être précédée d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation;
2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre modalité.

En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir à la personne salariée, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les raisons et les faits qui ont provoqué la suspension. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10, et alors, copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

4.09 Congédiement

Dans les cas de congédiement qui ne sont pas de nature criminelle ou de mœurs, la procédure à suivre est la suivante :

1. Le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation;
2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre formalité.

En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir, par écrit, à la personne salariée, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les raisons et les faits qui ont provoqué le congédiement. Le syndicat est avisé de la mesure dans le même délai.

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les raisons et les faits allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit informer le syndicat de son intention de les invoquer au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de règlements de griefs prévue à l'article 10, et alors, copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

Dans le cas de congédiement de nature criminelle ou de mœurs, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire.

Cependant, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de ladite mesure disciplinaire, un avis de congédiement est alors envoyé à la personne salariée à sa dernière adresse connue et au syndicat.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des raisons qui ont provoqué la mesure disciplinaire si la personne salariée concernée le permet.

La personne salariée ou le syndicat comme tel, s'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire, peut en appeler de la décision de l'employeur en recourant aux procédures de grief et d'arbitrage prévues par la convention collective.

Congédiement à l'arbitrage

Dans les cas de congédiement portés à l'arbitrage, si une décision n'était pas rendue sur le congédiement dans les dix (10) jours suivant la réception par l'employeur et l'arbitre d'une copie du grief, la personne salariée commence à recevoir l'équivalent du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail à partir de la onzième (11^e) journée de la réception de la copie du grief par les personnes ci-haut mentionnées, et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue. Cependant, cette somme ne peut excéder l'équivalent de trente (30) jours de travail.

4.10 La décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident y donnant lieu ou au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident. L'employeur transmet au syndicat une copie de ces avis dans le même délai.

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

4.11 L'employeur transmet au syndicat copie des directives concernant les conditions de travail émanant de la direction générale ou de la direction du personnel et adressées à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

Dans les trois (3) jours d'une demande à cet effet, l'employeur transmet au syndicat copie des autres directives concernant les conditions de travail adressées à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

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

4.13 Mesures administratives

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

4.14 Agente ou agent de sécurité

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

4.15 Les employées et les employés exclus de l'unité de négociation ne doivent remplir aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied. Cependant, si après l'application des dispositions de la présente convention collective, aucune des personnes salariées de l'unité de négociation ne possède les qualifications requises pour remplir un emploi vacant, il est alors comblé à la discrétion de l'employeur parmi les personnes hors de l'unité de négociation.

4.16 Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées de la liste de rappel selon les modalités convenues localement.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

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

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

5.03 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, une (1) fois par période comptable, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, à la trésorière ou au trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit, par transmission électronique, un état une liste détaillée mentionnant le nom des personnes salariées cotisées, leur numéro d'assurance sociale, leur titre d'emploi principal, le salaire de chacune et les montants ainsi retenus comportant les informations suivantes :

- le nom de la personne salariée;
- le numéro d'employé;
- l'adresse et le numéro de téléphone;
- le numéro d'assurance sociale;
- le titre d'emploi principal;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- le service;
- le quart de travail;
- le salaire;
- le montant de la cotisation syndicale retenu;
- l'indication des absences temporaires pour toute la période comptable et la codification du motif;
- la date d'embauchage de la personne salariée nouvellement embauchée au cours de la période;
- la date de départ de la personne salariée ayant quitté au cours de la période;
- pour la personne salariée à temps partiel :
 - le nombre d'heures travaillées à l'exclusion des heures supplémentaires;
 - le nombre de jours de congés annuels pris;
 - l'ancienneté accumulée.

~~Si le système en place le permet, l'employeur fournit également 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.~~

Toute erreur de l'employeur doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.

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

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

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

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

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

L'employeur informe aussitôt que possible le syndicat de l'embauchage de toute nouvelle personne salariée.

~~De plus, l'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauchage, leur adresse, code postal, numéro de téléphone, service, titre d'emploi, quart de travail, salaire, numéro d'assurance sociale, statut (temps complet, temps partiel). La liste comprend également le numéro d'employé des personnes salariées.~~

~~L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste indiquant le nom et le service des personnes salariées ayant quitté et la date de leur départ.~~

~~**5.07** Les parties peuvent convenir par arrangement local que la personne salariée de la liste de rappel affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus est, à sa demande, considérée pendant cette période comme une personne salariée à temps complet.~~

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

ARTICLE 6

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

6.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les noms de ses officiers locaux, de ses déléguées ou de ses délégués, de ses représentantes ou de ses représentants locaux et des membres du comité de grief. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

6.02 Activités syndicales externes

Les jours de libération accordés pour toute activité syndicale externe sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation selon le tableau suivant :

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

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.

<u>3 251 - 3 500</u>	<u>135</u>	<u>375</u>
<u>3 501 - 3 750</u>	<u>140</u>	<u>385</u>
<u>3 751 - 4 000</u>	<u>145</u>	<u>400</u>
<u>4 001 et plus</u>	<u>150</u>	<u>420</u>

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

Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour l'application du paragraphe 6.05.

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

6.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 6.02, le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, une demande écrite signée par sa représentante ou son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

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

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

6.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.19, il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres d'un même service peuvent s'absenter simultanément pour les raisons prévues au paragraphe 6.02 de la présente convention collective.

6.05 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint national, régional ou local formé de représentantes ou de représentants désignés par le gouvernement et/ou l'employeur d'une part, et de

représentantes ou de représentants désignés par le syndicat d'autre part, ou la personne salariée qui est appelée par le comité à y participer, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

Les horaires de travail de cette personne salariée ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.

6.06 Congé sans solde pour fonction syndicale

S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, elle ne peut exiger de revenir au service de l'employeur et elle est considérée comme ayant donné sa démission.

6.07 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 cette fonction.

6.08 Au cours des absences prévues aux paragraphes 6.06 et 6.07, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté mais elle ne reçoit ni n'acquiert aucun salaire et autres bénéfices.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

6.09 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 6.06 et 6.07, doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

6.10 À l'expiration du congé sans solde pour fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues à la convention collective.

6.11 Activités syndicales internes

Les jours de libération accordés pour toute activité syndicale interne aux fins d'application de la présente convention collective sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation selon le tableau suivant :

Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1^{er} janvier de chaque année	Nombre de jours de libération avec solde par année		
	<u>Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi 10¹</u>	<u>CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de moins de 240 km</u>	<u>CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de 240 km et plus</u>
<u>1 - 24</u>	<u>10</u>	<u>10</u>	<u>10</u>
<u>25 - 49</u>	<u>20</u>	<u>20</u>	<u>20</u>
<u>50 - 100</u>	<u>50</u>	<u>125</u>	<u>145</u>
<u>101 - 200</u>	<u>95</u>	<u>225</u>	<u>245</u>
<u>201 - 300</u>	<u>125</u>	<u>305</u>	<u>325</u>
<u>301 - 500</u>	<u>155</u>	<u>375</u>	<u>405</u>
<u>501 - 750</u>	<u>180</u>	<u>415</u>	<u>465</u>
<u>751 - 1 000</u>	<u>230</u>	<u>520</u>	<u>590</u>
<u>1 001 - 1 250</u>	<u>255</u>	<u>570</u>	<u>640</u>
<u>1 251 - 1 500</u>	<u>280</u>	<u>635</u>	<u>715</u>
<u>1 501 - 1 750</u>	<u>310</u>	<u>705</u>	<u>800</u>
<u>1 751 - 2 000</u>	<u>340</u>	<u>780</u>	<u>880</u>
<u>2 001 - 2 250</u>	<u>365</u>	<u>810</u>	<u>955</u>
<u>2 251 - 2 500</u>	<u>380</u>	<u>880</u>	<u>1 010</u>
<u>2 501 - 2 750</u>	<u>385</u>	<u>915</u>	<u>1 040</u>
<u>2 751 - 3 000</u>	<u>390</u>	<u>920</u>	<u>1 045</u>
<u>3 001 - 3 250</u>	<u>395</u>	<u>925</u>	<u>1 050</u>
<u>3 251 - 3 500</u>	<u>400</u>	<u>935</u>	<u>1 065</u>
<u>3 501 - 3 750</u>	<u>405</u>	<u>955</u>	<u>1 085</u>
<u>3 751 - 4 000</u>	<u>410</u>	<u>980</u>	<u>1 105</u>
<u>4 001 et plus</u>	<u>415</u>	<u>1 020</u>	<u>1 140</u>

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.

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

Nombre de personnes salariées dans l'unité	Nombre de jours par année
1-24	10
25-49	20
50-99	52
100-299	104
300-499	156
500-749	208
750-1549	260
1550-2499	312
2500 et plus	416

Ces jours ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 6.05, 6.12 et 6.13 ni le temps alloué pour la tenue des rencontres entre l'employeur et un représentant syndical, qu'elles soient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixés ci-dessus, les jours de libération prévus à l'article 6.02 peuvent être utilisés aux fins d'activités syndicales internes. Les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent également s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister à ces activités. Dans ce dernier cas, l'employeur continue à verser le salaire, et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

6.12 À l'occasion d'un arbitrage à l'établissement, une ou un (1) membre du comité de grief, la personne intéressée et/ou les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) personnes salariées intéressées de l'établissement ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

Exceptionnellement, ou s'il est physiquement impossible que l'arbitrage ait lieu à l'établissement, les personnes salariées peuvent s'absenter aux conditions ci-dessus énumérées.

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

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit, en fonction du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation le 1^{er} janvier de chaque année :

Nombre de personnes salariées dans l'unité	Nombre de personnes salariées libérées
1-250	2
251-1000	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.

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

La localisation ainsi que la possibilité de mettre à la disposition du syndicat plus d'un local syndical dans l'établissement ayant plusieurs installations peuvent faire l'objet d'un arrangement local.

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

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

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

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

6.18 Le nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation, le 1^{er} janvier de chaque année, est celui considéré aux fins du calcul des journées de libération.

6.19 Lorsqu'une demande de libération pour activités syndicales entraîne pour l'employeur un problème lié à la continuité des activités du service, il communique avec le syndicat afin de tenter de trouver une solution.

6.20 Dispositions transitoires

A) Pour les établissements fusionnés

a) Les dispositions transitoires relatives au nombre de jours de libération syndicale en vertu des paragraphes 6.02 et 6.11 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 paragraphes 6.02 et 6.11 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 paragraphes 6.02 et 6.11 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 au paragraphe 6.17, 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 à toutes séances d'arrangements locaux et de négociation locale en vertu du

paragraphe 6.13 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 du paragraphe 6.13 s'applique en fonction du nombre de personnes salariées de l'unité de négociation tel qu'établi au 1^{er} janvier précédent;
- 2- Au trente-et-unième (31^e) 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 du paragraphe 6.13.

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 10¹, le nombre de jours prévu aux banques de libérations syndicales est établi pour la première (1^{re}) 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 au paragraphe 6.17.

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

ARTICLE 7

RÉMUNÉRATION

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

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

7.02 Toute disposition ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non diminution de salaire à une personne salariée doit être interprétée et appliquée comme accordant une garantie de salaire horaire ou une non diminution de salaire horaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

7.08 Disposition spéciale

Nonobstant les termes « comme si elle était au travail », « sans perte de rémunération » ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de fin de semaine, de soir et de nuit et de soir et de nuit majorées ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. ~~De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.~~

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

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

7.10 La personne salariée qui travaille à un autre ou à différents postes et qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 7.09, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'ait occupé au moins une (1) heure continue.

7.11 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 %).

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

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

7.13 Les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante :

1- Congés fériés payés :

5,7 % applicable :

- sur le salaire, les primes¹ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe B, versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie.

1,28 % applicable sur la prestation d'assurance salaire reçue pendant les trois (3) premiers mois d'une invalidité et 2,19 % pendant les neuf (9) mois suivants, versé sur chaque paie.

2- Congé annuel :

Un des pourcentages suivants :

Années de service Au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congé annuel	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 %

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

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire, les primes¹ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe B;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel les prestations d'assurance salaire sont établies, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

3- Congé de maladie :

4,21 % applicable :

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

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu ainsi que la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.

7.14 Possibilité de monnayer certains congés

La personne salariée à temps complet peut, après autorisation de l'employeur, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, un ou plusieurs des congés suivants :

- les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);
- un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales.

La personne salariée à temps partiel peut, après autorisation de l'employeur, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, les journées de congé annuel (vacances) accumulées.

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

Dans le cas où, un ou des congés sont monnayés pendant le délai de carence, prévu aux paragraphes 23.29 a) et 23.44, ceci n'a pas pour effet de l'interrompre ou de le prolonger.

7.15 Fonds de solidarité

À la demande de la personne salariée, l'employeur procède à une retenue sur la paie aux fins de contributions au Fonds de solidarité FTQ ~~des Travailleurs du Québec~~ à la condition qu'au moins vingt-cinq (25) personnes salariées de l'unité de négociation en fassent la demande. Dans l'éventualité où cette condition n'est pas satisfaite, une telle retenue est possible si 5 % des personnes salariées de l'unité de négociation font cette demande.

7.16 Titres d'emploi

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

Cette nomenclature s'intitule : « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ». Elle fait partie intégrante de la présente convention collective.

Les libellés constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi. Rien dans la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et 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.

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

Le nombre d'heures hebdomadaire de travail est celui ou ceux prévus à chacun des titres d'emploi et est réparti sur un maximum de cinq (5) jours.

Cependant, les parties locales peuvent convenir d'une répartition de travail différente à la condition que la moyenne du nombre de jours et du nombre d'heures de travail par semaine n'excède pas celui prévu à l'alinéa précédent.

Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail applicable à l'établissement est celui mentionné à la convention collective venant à échéance le 30 juin 2002, à moins que les parties locales aient convenues d'un nombre d'heures différent.

Les parties locales peuvent, dans des circonstances particulières ou exceptionnelles, convenir de l'utilisation pour un titre d'emploi d'un nombre d'heures différent de celui applicable dans l'établissement.

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaire de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail en vertu du pouvoir qui lui est reconnu au paragraphe 8.02.

Règles d'application des échelles de salaire

7.17 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon

correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

7.18 La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

7.19 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

Application des échelles de salaire

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

Avancement dans les échelles de salaire

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

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

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1^{er} janvier 1990 dans un autre établissement du réseau de la santé et des services sociaux. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une (1) fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

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

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

Classification et reclassification

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

- a) précise le titre d'emploi de chaque personne salariée;
- b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

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

7.24 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

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

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

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

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

7.25 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 (LQ 2005, c. 43) et qui est considérée hors taux ou hors échelle se voit appliquer les dispositions suivantes :

- 1- Toute la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois (3) premières années suivant cette reclassification;
- 2- Les 2/3 de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième (4^e) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4^e) année;

3- Le 1/3 de la différence entre le salaire qu'elle recevait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième (5^e) année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième (5^e) année.

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

5- Le montant forfaitaire est réputé faire partie du salaire aux fins d'application des seules dispositions suivantes de la convention collective :

- a) celles relatives au calcul des indemnités prévues au régime des droits parentaux;
- b) celles relatives au calcul des prestations d'assurance salaire;
- c) celles relatives au calcul des indemnités de mise à pied;
- d) celles prévoyant que la personne salariée absente reçoit le salaire qu'elle recevrait si elle était au travail;
- e) celles prévoyant que la personne salariée à temps partiel reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération pour les différents congés prévus à la convention collective.

7.26 Paramètres généraux d'augmentation salariale ~~Majoration des taux et échelles de salaire~~

A) Période allant du 1^{er} 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 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle¹ de salaire en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1,5 %² avec effet le 1^{er} avril 2016.

C) Période allant du 1^{er} avril 2017 au 31 mars 2018

Chaque taux et chaque échelle¹ de salaire en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,75 %² avec effet le 1^{er} avril 2017.

D) Période allant du 1^{er} avril 2018 au 31 mars 2019

Chaque taux et chaque échelle¹ de salaire en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2,0 %² avec effet le 1^{er} avril 2018.

¹ La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, jusqu'au 1^{er} 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 du paragraphe 7.24.

E) Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2019 est maintenu sans majoration.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

~~Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1^{er} avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal¹ du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012³ et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à~~

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

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

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

4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1^{er} avril 2012 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'alinéa C).

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

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

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

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

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

F) Ajustement au 31 mars 2015

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

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

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

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

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

7.27 Rémunérations additionnelles

A) Période allant du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée¹ du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016.

B) Période allant du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

La personne salariée a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée¹ du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

7.28 Majoration des primes

Les primes en vigueur sont majorées, à compter de la même date et du même pourcentage, tel que déterminé aux alinéas A) à E) F) du paragraphe 7.26, à l'exception :

- 1- des primes exprimées en pourcentage;
- 2- de la prime d'ancienneté.

Les taux de ces primes 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.

ARTICLE 8

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

Dispositions générales

8.01 Toute modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire est soumise à la procédure prévue ci-après.

8.02 Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) est le seul autorisé à abolir ou à modifier un titre d'emploi prévu à la nomenclature ou à en créer un nouveau.

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

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

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

8.04 Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où le MSSS détermine :

- que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus à la nomenclature;
- que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu à la nomenclature.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

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

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

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

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

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

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

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

Comité national des emplois

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

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

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

8.12 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

8.13 Le comité a pour mandat de déterminer le rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi qui lui est référé par le MSSS ou à tout titre d'emploi existant pour lequel le MSSS modifie les exigences académiques.

Pour ce faire, il doit utiliser le système d'évaluation des emplois en vigueur et déterminer les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation.

8.14 Le comité doit constater que l'ensemble des informations pertinentes est disponible avant que ne soient entamées les discussions sur le nouveau titre d'emploi et la valeur des fonctions s'y rattachant.

Le cas échéant, le comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la Loi sur l'équité salariale (RLRO, c. E-12.001).

8.15 Si les parties s'entendent sur l'évaluation de tous les sous-facteurs, le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

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

8.17 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu au paragraphe 8.14, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

8.18 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, une des parties demande au ministre responsable du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

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

8.20 La juridiction de l'arbitre se limite à l'application du système d'évaluation quant aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucune juridiction pour altérer le système d'évaluation des emplois, son guide d'interprétation, les taux et échelles de référence ou d'autres outils permettant de fixer l'évaluation des fonctions.

L'arbitre doit prendre en compte, aux fins de la comparaison des cotes d'évaluation, l'application qui a été faite pour d'autres catégories d'emplois.

8.21 Le rangement de l'emploi évalué correspond aux cotes des sous-facteurs faisant l'objet de consensus au comité national des emplois et celles déterminées par l'arbitre.

8.22 Le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

8.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions du paragraphe 8.20.

8.24 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont assumés à parts égales entre les parties.

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

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

8.26 Le versement est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entente entre les parties ou la décision arbitrale.

Modifications à la nomenclature

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

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 Prime d'ancienneté

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

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

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

9.02 Primes de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe

A) Chef d'équipe

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

La ou le chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de :

<u>Taux</u> <u>2015-04-01</u> <u>au</u> <u>2016-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2016-04-01</u> <u>au</u> <u>2017-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2017-04-01</u> <u>au</u> <u>2018-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2018-04-01</u> <u>au</u> <u>2019-04-01</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>à compter</u> <u>du</u> <u>2019-04-02</u> <u>(\$)</u>
<u>27,36</u>	<u>27,77</u>	<u>28,26</u>	<u>28,83</u>	<u>29,41</u>

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

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

B) Assistante ou assistant-chef d'équipe

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

L'assistante ou assistant-chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de :

<u>Taux</u> <u>2015-04-01</u> <u>au</u> <u>2016-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2016-04-01</u> <u>au</u> <u>2017-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2017-04-01</u> <u>au</u> <u>2018-03-31</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>2018-04-01</u> <u>au</u> <u>2019-04-01</u> <u>(\$)</u>	<u>Taux</u> <u>à compter</u> <u>du</u> <u>2019-04-02</u> <u>(\$)</u>
<u>16,38</u>	<u>16,63</u>	<u>16,92</u>	<u>17,26</u>	<u>17,61</u>

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

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

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

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

ARTICLE 10

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Aux fins des articles 10 et 11 de la présente convention, le terme « grief » comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

10.02 La ou les personnes salariées, seules ou accompagnées d'une représentante ou d'un représentant syndical ou le syndicat comme tel, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance 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 ou à sa représentante ou à son représentant, qui doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

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

1. années d'expérience antérieure;
2. salaires et titres d'emploi;
3. quantum de la prestation d'assurance salaire;
4. primes.

10.03 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.

10.04 Selon le cas qui s'applique, les délais de trente (30) jours, de quatre-vingt-dix (90) jours et de six (6) mois, prévus aux paragraphes précédents, sont de rigueur, sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les prolonger ~~extensionner~~.

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

10.06 Le dépôt du grief, selon le paragraphe 10.02, constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

Les parties contractantes à la présente convention collective peuvent convenir, par écrit, qu'une décision arbitrale à être rendue sur un grief déposé auprès d'un ou plusieurs établissements devienne applicable à plusieurs ou à l'ensemble des établissements visés par la présente convention collective.

10.07 Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite. Le syndicat peut également déposer un grief au nom de la personne salariée à moins d'objection de la part de cette dernière.

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

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.02, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Dans ce dernier cas, elle l'informe par la même occasion de son intention d'utiliser la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage prévue ci-après. Il doit y avoir entente entre les parties pour utiliser la procédure sommaire sauf pour un grief relatif à l'une des vingt-six (26) matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (~~L.R.Q.~~ RLRQ, c. R-8.2) pour lequel la procédure sommaire s'applique.

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.

En tout temps, la procédure de médiation prévue au paragraphe 11.25 peut être utilisée.

Procédure régulière

11.02 Les parties procèdent devant une ou un arbitre; cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre avec une assesseure ou un assesseur désigné par chaque partie.

11.03 Dans le cas d'un arbitrage avec assesseures ou assesseurs, l'une ou l'autre des parties désigne son assesseure ou son assesseur et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'assesseure ou de l'assesseur, communique alors à son tour le nom de son assesseure ou son assesseur. Les deux (2) assesseures ou assesseurs s'entendent sur le choix de l'arbitre.

11.04 À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, avec ou sans assesseure ou assesseur, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre responsable du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du ~~Comité-Conseil~~ consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM).

11.05 A- Les assesseures ou les assesseurs désignés par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

B- Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit tenir la première séance d'enquête et d'audition à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, sauf entente contraire.

C- L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, sans raison jugée valable par l'arbitre.

D- L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et audition. Sur accord des parties, ce délai peut être prolongé.

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

11.07 L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail (RLRQ, c. C-27).

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

11.09 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à une ou un arbitre, l'arbitre peut :

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

11.10 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure administrative prévue au paragraphe 4.13, l'arbitre peut :

- a) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;
- b) maintenir la mesure administrative.

11.11 Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

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

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

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

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

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

Procédure sommaire

11.17 Les règles prévues aux paragraphes 11.01 à 11.16 s'appliquent à la procédure sommaire, sauf en ce qu'elles sont modifiées par les paragraphes qui suivent.

11.18 L'audition est tenue devant une ou un arbitre choisi par les parties au niveau local qui peut être nommé par elles pour la durée de la convention, si tel est leur désir. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre responsable du Travail de nommer

d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du CCTM-Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre.

11.19 L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Sur requête de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre peut décider de prolonger la durée de l'audition.

11.20 L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il puisse en disposer sur-le-champ. Aucun document ne peut être remis par les parties après l'audition.

11.21 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne fait pas jurisprudence. Sa décision lie les parties locales.

11.22 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de son acceptation du dossier et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

11.23 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier s'il y a surcharge de travail.

L'arbitre a juridiction pour ordonner à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation. Le choix des moyens appartient exclusivement à l'employeur.

À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30^e) et le soixantième (60^e) jour de la décision dans le but de déterminer si les moyens utilisés par l'employeur ont éliminé la surcharge de travail. Si les moyens utilisés par l'employeur n'ont pas éliminé cette surcharge, l'arbitre décrète les moyens à prendre.

11.24 Lorsque le syndicat conteste la création d'un poste fusionné, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief. Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Procédure de médiation

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

Les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur ou d'une médiatrice. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage ou, le cas échéant, la procédure sommaire s'applique;

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

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

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

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.

Conférence préparatoire

11.26 Lorsqu'un grief porte sur une mesure affectant le lien d'emploi de façon définitive, une suspension de cinq (5) jours ou plus ou un grief de harcèlement psychologique ou de discrimination, les parties tiennent une conférence préparatoire par téléphone, à laquelle participe l'arbitre, quarante-cinq (45) jours avant la date prévue pour l'audition ou dans un délai convenu par elles.

Lors de la conférence préparatoire, les éléments suivants sont présentés par les parties :

- 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 faire témoigner;
- 4- la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;
- 5- la durée prévue de la preuve;
- 6- les admissions;
- 7- les objections préliminaires;
- 8- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

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

11.27 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.

Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseure ou son assesseur.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 23.39 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais du médecin-arbitre ou de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus au paragraphe 11.28, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

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

11.29 Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'un litige soumis à un tiers, autre qu'un grief, les honoraires et frais de ce tiers sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

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

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

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

12.04 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une (1) journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un (1) jour de congé annuel (vacances) pris et un (1) 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 (treize (13) périodes par année).

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

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

12.05 Une personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1^{er} avril au 31 mars).

12.06 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 entre le 1^{er} avril et la date où la comparaison doit s'effectuer.

12.07 ~~Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel, le nombre d'heures travaillées par chacune à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congés annuels pris ainsi que l'ancienneté accumulée. Cette liste est établie par titre d'emploi et seul le titre d'emploi principal est retenu à cette fin.~~

~~Au besoin,~~ L'employeur informe la personne salariée, sur demande de cette dernière, de son ancienneté accumulée.

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

- le nom;
- l'adresse ~~et code postal~~;
- le numéro de téléphone;

- la date d'entrée;
- le service;
- le titre d'emploi;
- le salaire;
- le numéro d'assurance sociale;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- l'ancienneté accumulée au 31 mars;
- l'ancienneté accumulée au cours de la dernière année;
- le quart de travail;
- le numéro d'employé.

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet au syndicat la nouvelle adresse, ~~le code postal~~ et le numéro de téléphone des personnes salariées susmentionnées qui ont déménagé depuis la production de la première liste.

12.09 Cette liste, amputée de l'adresse, ~~du code postal~~, du numéro de téléphone, du numéro d'assurance sociale et du salaire, est affichée dans chaque site de l'établissement aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée ou l'employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

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

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

- 1- mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;
- 2- mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 15.03;
- 3- absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée), pendant vingt-quatre (24) mois;
- 4- absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);
- 5- absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- 6- absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption).

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

12.12 La personne salariée conserve son ancienneté lors d'un prêt de service. L'ancienneté acquise pendant le prêt de service lui est reconnue à son retour dans l'établissement.

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

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

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

1. abandon volontaire de son emploi;
2. dans le cas d'une étudiante ou d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiantes ou les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions de cet alinéa;
3. renvoi;
4. refus ou négligence de la personne salariée de la liste de rappel de faire connaître sa disponibilité, après avoir reçu un avis de trente (30) jours de son employeur à cet effet. L'avis est envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue de la personne salariée et copie est transmise au syndicat;
5. mise à pied excédant douze (12) mois, à l'exception des personnes salariées visées au paragraphe 15.03;
6. absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36^e) mois d'absence.

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

12.16 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 et conserve son ancienneté lors d'un changement de statut.

Les parties locales peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu de la présente convention collective ou à l'égard d'une stipulation négociée et agréée à l'échelle locale, convenir de l'utilisation de l'ancienneté toutes unités de négociation confondues.

12.17 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel. La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel accumulent de l'ancienneté conformément aux dispositions du présent article aux fins d'acquisition des droits en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 13

BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

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

- personnel de bureau, des techniciens et des professionnels de l'administration : 0,38 %.
- ~~— techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux : 1,25 %~~

Ce montant ne peut être inférieur à cent dollars (100,00 \$).

13.02 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 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.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

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

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

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

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

~~Dans le cas d'une fermeture partielle prévue au présent paragraphe, les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.~~

~~Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'article 16, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.~~

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

14.04 Fusion d'établissements

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

A) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture partielle d'un service avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services, les dispositions prévues au paragraphe 14.05 s'appliquent.

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

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

14.05 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres services

Lorsque l'employeur ferme totalement un service, ce sont les personnes salariées du service qui en sont affectées.

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

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

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

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

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

14.06 Fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services

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

14.07 Fusion de services

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

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

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

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

14.09 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'employeur ~~en donne un~~ donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au ~~SNMO service régional de main-d'œuvre~~, au comité paritaire national ~~régional~~ sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

14.10 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.05 à 14.07, l'employeur ~~en donne~~ un avis écrit d'au moins deux (2) mois au syndicat et à la personne salariée.

Sauf pour la personne salariée, l'avis prévu aux paragraphes 14.09 et 14.10 comprend le nom, l'adresse et le titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au SNMO service régional de main-d'œuvre comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

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

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

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

14.11 Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.07 ~~à l'exception de la fermeture partielle d'un ou plusieurs services prévue au paragraphe 14.03 se font à l'intérieur d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de leur port d'attache ou de leur domicile de la même région administrative desservie par une agence de la santé et des services sociaux. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur de la localité telle que définie au paragraphe 15.05.~~

Toutefois, la personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile de sa localité telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de remplacement prévue à l'article 15 au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

14.12 Aux fins d'application du présent article, le mot « établissement » comprend un service communautaire.

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

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

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

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

14.15 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, l'employeur affiche la liste des postes disponibles pendant une période de sept (7) jours.

14.16 À la fin de la période de préavis, à l'exception de celle visée par les dispositions du paragraphe 14.02, la personne salariée mise à pied doit se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

14.17 Abolition d'un ou plusieurs postes

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

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

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

- 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) doit assurer, qu'à la fin du processus de supplantation et/ou mise à pied, la personne salariée qui sera effectivement mise à pied est celle ayant le moins d'ancienneté, et ce, en tenant compte des deux principes prévus aux alinéas a) et b). Cette disposition ne s'applique pas dans les cas où toutes les personnes salariées affectées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied bénéficient de la sécurité d'emploi.

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.

14.19 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.

14.20 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 sa localité, ~~telle que définie au paragraphe 15.05,~~ bénéficie de la prime de remplacement prévue à l'article 15 ~~au paragraphe 15.05~~ 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.

14.21 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 7.02 à 7.06. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

14.22 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15. Quant aux autres, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement.

Définition du rayon

14.23 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 au paragraphe 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, suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement, bénéficie des dispositions prévues au présent article.

15.01 Équipe de remplacement

A) La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui a subi une mise à pied suite à l'application des dispositions de l'article 14 est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée. Lorsqu'elle est inscrite à l'horaire de travail ~~éché~~^{éché}lée, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au paragraphe 15.03.

B) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont inscrites à l'horaire de travail ~~éché~~^{éché}lées conformément à leur statut (temps complet, temps partiel) antérieur à la mise à pied et elles doivent se présenter au travail.

C) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées à des fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi comparable, au sens du paragraphe 15.05, en autant qu'elles répondent aux exigences normales des fonctions à exécuter.

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

F) 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 :

~~L'employeur peut assigner une personne salariée de l'équipe de remplacement au-delà de l'aire de remplacement définie au paragraphe 15.05 aux conditions suivantes :~~

1. il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 27 (Allocations de déplacement);
2. il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail;

3. il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives;
4. la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, de l'aire de remplacement définie au paragraphe 15.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues au présent paragraphe;
5. le remplacement à l'extérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, de l'aire de remplacement définie au paragraphe 15.05 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

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

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

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

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

La personne salariée visée par le premier (1^{er}) alinéa du présent paragraphe et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur la liste de rappel de l'établissement.

15.03 La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au SNMO ~~SRMO~~ et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'a pas été remplacée 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. Le remplacement dans le secteur de la santé et des services sociaux;
2. Une indemnité de mise à pied;
3. La continuité des avantages suivants :
 - a) le régime uniforme d'assurance vie;
 - b) le régime de base d'assurance maladie;
 - c) le régime d'assurance salaire;

- d) le régime de retraite;
- e) l'accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article;
- f) le régime de vacances;
- g) le transfert de sa banque de congés de maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel employeur, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
- h) les droits parentaux prévus à l'article 22.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied est équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied.

La personne salariée à temps partiel reçoit, durant la période où elle n'a pas été remplacée, 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. Cependant, cette indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant aux heures régulières du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

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

Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, ~~de quart de rotation, d'heures brisées,~~ d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

15.03A Aux fins du calcul de l'indemnité de mise à pied des personnes salariées à temps partiel, les heures régulières d'un poste à temps partiel correspondent à la moyenne hebdomadaire des heures prévues lors de son affichage à laquelle s'ajoute, s'il y a lieu, la moyenne hebdomadaire des autres heures effectuées dans ledit poste, par la personne salariée détentrice du poste ou par une autre personne salariée, au cours des douze (12) derniers mois.

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

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

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

1. Personne salariée mise à pied.
2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30^e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.13, 22.14, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.21A, 22.22A. ~~à l'exception du congé de maternité.~~

3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90^e) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001).

4. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsqu'elle obtient un poste, son ancienneté accumulée est reconnue aux fins de sécurité d'emploi ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

15.05 Procédure de remplacement

Le remplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans l'aire de remplacement la localité, dans un poste pour lequel la personne salariée rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

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

L'aire de remplacement 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 où travaille la personne salariée ou son domicile.

Le remplacement se fait selon la procédure suivante :

Section I – Remplacement dans un poste comparable¹ Établissement

A) La personne salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 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 une personne salariée dans l'aire de remplacement 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.

B) Si la personne salariée est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé. Si elle le refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

D) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement. Si elle ou il refuse, elle ou il est réputé appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

¹ Il s'agit d'un poste comparable dans l'établissement.

E) 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.

F) Dans le cas où le poste qui doit être accordé à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache et de son domicile, les dispositions suivantes s'appliquent :

1. La personne salariée peut refuser le poste tant qu'il existe une autre personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ayant moins d'ancienneté qu'elle, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable situé dans l'aire de remplacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied la localité. Dans ce cas, le poste est accordé à cette dernière.

2. S'il y a plus d'un poste qui peut lui être accordé, la personne salariée est remplacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.

3. Un sursis à son remplacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement et situé dans l'aire de remplacement applicable en fonction de la période écoulée depuis sa mise à pied la localité puisse devenir accessible dans un délai prévu.

4. Les parties locales peuvent convenir d'autres mesures au même effet susceptibles d'atténuer l'impact du remplacement d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans un poste de l'établissement situé au-delà de cinquante (50) kilomètres.

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

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

Section II – Remplacement dans un poste disponible et comparable¹ Localité

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

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

¹ Il s'agit d'un poste disponible et comparable dans l'établissement ou dans un autre établissement.

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

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

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

D) Toutefois, le Le SNMO SRMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autres établissements dans l'aire de remplacement applicable prévue au paragraphe 15.05 la localité.

Le ~~SNMO~~ SRMO peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans l'aire de remplacement applicable prévue au paragraphe 15.05 ~~ladite localité.~~

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien port d'attache ~~établissement~~ de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de remplacement prévue au ~~présent~~ paragraphe 15.09 et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

E) La personne salariée à temps partiel est remplacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette personne salariée a effectuées au cours des douze (12) mois de service précédant sa mise à pied.

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

G) La personne salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de son établissement sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents. Dans le cas où son établissement a cessé d'exister, le refus de la personne salariée sera considéré comme un abandon volontaire de son emploi sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.

H) L'employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son remplacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

Section III – Poste disponible

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

salarié à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO SRMO.

B) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au SNMO SRMO ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO SRMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Section IV – Poste comparable

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

1. infirmière ou infirmier;
2. technicienne ou technicien diplômé;
3. para-technique;
4. services auxiliaires;
5. emplois de bureau;
6. métiers;
7. personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
8. personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en éducation spécialisée);
9. infirmière ou infirmier auxiliaire;
10. professionnelle ou professionnel.

Section V – Dispositions diverses

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

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

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

15.09 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aire de remplacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de 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 remplacement équivalant à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

15.10 Sous réserve du paragraphe 15.09, toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 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 en dehors de la localité, bénéficie de la prime de remplacement, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.

15.11 La personne salariée à temps partiel bénéficiant du paragraphe 15.03 ~~bénéficie de~~ se voit appliquer la prime de remplacement au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

15.12 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 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.

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

15.14 Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel employeur, chaque personne salariée replacée est régie par les dispositions de la présente convention, 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 ou une réglementation sur les conditions de travail la visant.

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

La personne salariée à temps partiel bénéficie de la paie de séparation au prorata des heures de travail effectuées au cours des douze (12) mois précédant sa mise à pied.

Nonobstant ce qui précède, pendant les trois (3) premières semaines de sa mise à pied, la personne salariée peut choisir de remettre sa démission sur réception de l'avis écrit de remplacement mentionné au présent paragraphe, sans affecter son droit à la prime de séparation.

15.16 Service national ~~régional~~ de main-d'œuvre (SNMO) (SRMO)

~~1- Dans chacune des régions administratives du Québec, un~~ Un service national ~~régional~~ de main-d'œuvre (SNMO) est mis sur pied. Ce service est sous la responsabilité du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) ~~du composé de représentants des établissements et de l'agence de la santé et des services sociaux.~~

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

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

2- Le ~~SNMO~~ ~~SRMO~~ transmet aux représentantes ou représentants du ~~CPNSE~~ ~~comité paritaire régional~~, à la fin de chaque période comptable, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

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

3- Le ~~SNMO~~ ~~SRMO~~ transmet également par écrit aux représentantes ou représentants du ~~CPNSE~~ ~~comité paritaire régional~~, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.

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

15.17 Recyclage

1. Aux fins de remplacement dans des titres d'emploi pour lesquels le ~~SNMO~~ ~~SRMO~~ reçoit un nombre important de requêtes pour des postes disponibles, des cours de recyclage seront accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les opportunités de remplacement sont peu nombreuses.

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

Afin de privilégier le remplacement de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans son établissement au terme d'une période de recyclage, les parties locales conviennent préalablement par entente qu'un poste sera alors accessible à la personne salariée ainsi recyclée.

2. L'accessibilité des personnes salariées aux cours de recyclage est soumise aux conditions suivantes :

- que le titre d'emploi de la personne salariée ait été identifié comme prioritaire aux fins de recyclage;
- que la personne salariée réponde aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
- qu'un poste disponible puisse être offert à court terme à la personne salariée ainsi recyclée.

3. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées visées par le recyclage :

- la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un remplacement pendant la durée de son recyclage;
- les frais de scolarité sont à la charge du SNMO SRMO;
- la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- aux fins de son remplacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- la personne salariée peut, avec motif valable, refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut d'avoir un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement. ~~La présidente ou le président du comité paritaire sur la sécurité d'emploi dispose de toute plainte formulée par la personne salariée concernant l'appréciation des motifs de son refus. À cet effet, la présidente ou le président possède les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 de la convention collective.~~

15.18 Recours

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 se croyant lésée par une décision du SNMO SRMO peut demander l'étude de son cas au CPNSE comité paritaire régional en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SNMO SRMO, en vertu de l'alinéa 4 du paragraphe 15.16-3 15.15, des informations relatives à un remplacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SNMO SRMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

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

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

~~Sauf dans les cas où il est prévu en référer au comité paritaire national prévu au présent article,~~ Lorsque les membres du CPNSE comité paritaire régional ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail, 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 comité paritaire régional, au SNMO SRMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours du moment où le dossier lui a été confié.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau-Québec, section locale 571-FTQ (SEPB-Québec) et SNMO SRMO) et par toute partie intéressée.

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

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

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

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 11 de la convention collective.

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

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

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

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

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

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

Madame Nathalie Faucher¹ ~~M. Jean-Marie Lavoie~~ est désignée comme présidente. ~~Elle~~ ~~Il~~ ne participe aux rencontres du CPNSE ~~comité paritaire~~ 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 ~~comité~~ sur la recevabilité d'un litige relatif aux mesures spéciales.

2- Les mandats du CPNSE ~~comité paritaire régional~~ sont de :

- a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le SNMO ~~service régional de main d'œuvre (SRMO)~~ des personnes salariées bénéficiant de l'article 15;
- b) trancher un litige relatif à une décision du SNMO ~~SRMO~~;
- c) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de remplacement dans un poste disponible et comparable ~~la localité~~ n'a pas été appliquée;
- d) identifier des solutions dans les cas où :

¹ En cas d'empêchement d'agir, monsieur Claude Martin est désigné comme substitut.

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 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 du paragraphe 15.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
- des difficultés de remplacement se présentent relativement à l'aire de remplacement la règle du cinquante (50) kilomètres;

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

e) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le CPNSE ~~comité paritaire régional~~ soumet ses recommandations au SNMO ~~SPMO~~;

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 ~~comité paritaire national~~ tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

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

S'il n'y a pas d'entente au CPNSE ~~comité~~ sur la recevabilité d'un litige, la présidente tranche. Dans le cas où le CPNSE ~~comité~~ ou, à défaut, la présidente, conclut que le litige est recevable par le CPNSE ~~comité~~, 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 ~~comité~~ détermine, s'il y a lieu, les règles applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou lorsque des règles différentes ne sont pas conciliables.

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

a) de convenir des moyens nécessaires pour :

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 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 remplacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est

impliquée et, lorsque les règles de remplacement ne sont pas conciliables, examiner le remplacement de ces personnes salariées ~~référer au comité paritaire national prévu au présent article en cas d'impossibilité;~~

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

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

5- Toute décision unanime du CPNSE ~~comité paritaire national~~ 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 ~~comité~~, la présidente tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du CPNSE ~~comité~~; 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 11 de la convention collective. Il est entendu que la présidente du CPNSE ~~comité paritaire national~~ ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants :

- la mesure spéciale n'est pas prévue;
- il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou lorsque les règles de remplacement ne sont pas conciliables en vertu de l'alinéa 4 b), à la situation visée à l'alinéa 2 b).

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

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

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

7- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du CPNSE ~~comité paritaire national~~ ou de sa présidente.

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

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

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

Le CPNSE ~~comité paritaire national~~ ou à défaut d'unanimité, la présidente ~~ou le président~~, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un remplacement qui implique un

déménagement. À cette fin, la présidente ~~ou le président~~ du CPNSE ~~comité paritaire~~ possède tous les pouvoirs attribués à une ou un arbitre selon les termes de l'article 11.

Si la personne salariée a gain de cause, la présidente ~~ou le président~~ du CPNSE ~~comité paritaire~~ ordonne, 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 revenu qu'elle a subies si elle n'est pas entrée en fonction.

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

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

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

15.22 Dispositions générales

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

Le MSSS ~~ministère de la Santé et des Services sociaux~~ a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par le SNMO ~~les services régionaux de main-d'œuvre (SRMO)~~, le CPNSE, ~~les comités paritaires régionaux et national~~ et par les arbitres ou la présidente.

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

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

16.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le service national régional 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, sauf si la distance entre son 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 ~~SRMO~~ s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile, à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

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

16.05 Entreposage

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

Dépenses concomitantes de déplacement

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

16.07 Compensation pour bail

La personne salariée visée au paragraphe 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 ~~SRMO~~ paie la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le SNMO ~~SRMO~~ 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 SRMO.

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

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

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

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

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

16.11 Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent paragraphe, 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 SRMO lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le SNMO SRMO lui rembourse les frais raisonnables d'annonce 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 SRMO.

16.12 Frais de séjour et d'assignation

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

16.13 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du SNMO ~~SRMO~~, ou la personne conjointe et les enfants à charge de la personne salariée ne seraient pas relocalisés immédiatement, le SNMO ~~SRMO~~ assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

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

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

17.01 La personne salariée est classée, quant à son salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans le même titre d'emploi que celui qu'elle occupe ou, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience pertinente dans un autre titre d'emploi comparable dans le milieu de la santé et des services sociaux et le milieu de l'éducation.

Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut :

- à 1/225^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- à 1/224^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- à 1/223^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- à 1/222^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- à 1/221^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- à 1/220^e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

Nonobstant les alinéas précédents, la personne salariée actuellement au service de l'employeur et celle embauchée par la suite ne peut se voir créditer, aux fins de classement dans son échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

17.02 La personne salariée doit produire une attestation de son expérience acquise, attestation qu'elle doit obtenir de l'établissement où cette expérience a été acquise. La personne salariée doit présenter à l'employeur son attestation écrite à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours à compter de la demande de l'employeur à cet effet. À défaut par la personne salariée qui a été informée par l'employeur de l'existence de ce paragraphe de présenter son attestation dans le délai ci-haut mentionné, son expérience antérieure n'est reconnue qu'à compter de la date de présentation de son attestation.

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

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

17.04 L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il y a avantage à embaucher les candidates ou les candidats les mieux qualifiés et spécifiquement celles ou ceux possédant du service antérieur dans le milieu de la santé et des services sociaux et dans le milieu de l'éducation.

ARTICLE 18

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

18.01 Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours ou un congé partiel sans solde de vingt pour cent (20 %) ou moins d'un poste à temps complet, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours ou d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement de ses cotisations.

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

a) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.

Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année.

Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53^e) semaine.

b) En cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 23.40 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.41 sont monnayés au taux de salaire du début du congé, et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

c) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance vie prévu à la présente convention. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

d) Exclusion

Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

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

Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63^e) semaine, et ce, pour la durée totale des études entreprises.

La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel sauf en ce qui a trait au premier alinéa du présent paragraphe.

Congé partiel sans solde

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

Toutefois, la personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde pour fins d'étude dans un domaine relié à la santé et aux services sociaux accumule son ancienneté comme si elle était une personne salariée à temps complet pour toute la durée du congé.

Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

18.05 Après entente avec son employeur, la personne salariée recrutée pour œuvrer dans un (1) des établissements suivants :

Côte-Nord (09) :

- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord;
- ~~- Centre de santé et de services sociaux de la Minganie;~~
- ~~- Dispensaire de Schefferville du Centre de santé et de services sociaux de l'Hématis;~~
- 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 maximum de douze (12) mois.

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

18.06 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde prévu au paragraphe 18.05 :

a) Ancienneté et expérience

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

b) Congé annuel

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

c) Congés 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.

d) Régime de retraite

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

e) Assurance collective

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

f) Exclusion

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

g) Modalités de retour

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

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

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel.

h) Droit de postuler

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

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

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

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

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

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire.

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

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

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

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

19.05 Il est convenu que le rappel d'une personne salariée de la liste de rappel ne constitue pas un rappel au sens du présent article.

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

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

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

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

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

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

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais prévus au premier (1^{er}) alinéa et que la personne salariée n'a pas accumulé ce congé dans une banque, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

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

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

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

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

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

21.01 La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers ($1\frac{2}{3}$) de congé payé pour chaque mois de service.

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de dix (10) jours, mais moins de quinze (15) jours de congé payés, peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congé payés, peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.

21.02 La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables).

Toute personne salariée qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

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

La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5^e) semaine de congé annuel payée (vingt-cinq (25) jours ouvrables).

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

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

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

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

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

1. une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;
2. une rémunération établie conformément au paragraphe 7.13 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

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

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

22.02 Lorsque les parents sont tous deux (2) de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

22.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRO, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

22.03A Le salaire hebdomadaire de base¹, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

¹ On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la personne salariée incluant la rémunération additionnelle payable à la personne salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postsecondaire, ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (~~L.R.Q.~~ 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 au paragraphe 22.28.

22.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.08 ou 22.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était

pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

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

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

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

22.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante² :

1^o 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^o 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.

égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ³ de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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.

³ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versée par l'employeur au sous-alinéa 1^o 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 de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant le son 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^o du 1^{er} alinéa du paragraphe 22.10 quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de versés par son employeur prévue au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de par ses employeurs.

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

22.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir 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 suivante¹ :

en additionnant :

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

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.

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^o 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^o 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.

~~a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ¹ de son salaire hebdomadaire de base;~~

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

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versée par l'employeur au sous-alinéa 1^o 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 ~~RHDGCE~~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

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

période équivalant aux semaines soustraites par ~~RHDCCEDSC~~, l'indemnité prévue au présent sous-alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

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

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

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

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

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).

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

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

Le 4^e alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

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

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins du présent paragraphe, 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 ~~RHDCCEDSC~~ au moyen d'un relevé officiel.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et

parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (~~L.R.Q.~~ RLRQ, c. R-8.2).

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

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) ~~Commission de la santé et sécurité du travail (CSST)~~, les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

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

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

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

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

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

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

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

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

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

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) 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-CSST~~ verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

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

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

Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

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

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

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

22.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

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

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit 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.

22.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service¹, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, si il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

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

22.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

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

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

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

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

22.22A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52^e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la personne salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service¹, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

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.

22.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

22.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

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

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

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

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

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

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

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

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

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

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite

présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1^{re}) 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 (2^e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de rappel de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

22.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

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

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

22.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

- a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;
- b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

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

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

22.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

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

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

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

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

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

La prolongation, la suspension et le fractionnement

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22.35A Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

22.36 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.

22.37 Dispositions transitoires

Malgré les dispositions des paragraphes 22.10, 22.10A, 22.11, 22.11A, 22.21B, 22.21C, 22.23 et 22.24 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 paragraphes correspondants des dispositions nationales de la convention collective SEPB-FTQ 2011-2015, continue de recevoir cette indemnité conformément aux méthodes de calcul ou conditions qui étaient prévues à ces paragraphes, en autant qu'elle y ait droit.

ARTICLE 23

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

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Les personnes salariées assujetties à la convention bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application du paragraphe 23.29 d), et ce, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation :

a) Toute personne salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi permanent : après un (1) mois de service continu.

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

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

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

Au 1^{er} janvier de chaque année, une personne salariée 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 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année précédente.

Cependant, une personne salariée visée par l'alinéa a) ou b) ne peut subir une révision à la baisse si la réduction de son temps de travail, au cours de la période de référence, est due à un congé de maternité.

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 deuxième (2^e) alinéa du présent paragraphe, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet peut accepter d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette acceptation 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 1^{er} janvier de chaque année, la personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet ou moins au cours de la période du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurance 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 de référence;
- La personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions d'être couverte, de ne pas être couverte ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article peut modifier son choix le 1^{er} janvier de chaque année. La modification doit être signifiée par un avis écrit transmis à l'employeur dans les dix (10) premiers jours de l'année.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

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

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

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

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

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, c. A-29.01, r. 4) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la ~~Loi sur la sécurité du revenu~~ 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.

23.03 Définition d'invalidité

A) Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins

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

B) Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines

1. La définition d'invalidité prévue à l'alinéa précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant la période prévue audit alinéa.

2. Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne salariée totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

23.04 Pendant les trente-six (36) premiers mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par une période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

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

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

Au-delà du trente-sixième (36^e) mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

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

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

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

23.07 Les parties conviennent de maintenir le comité paritaire intersectoriel. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.

23.08 Le comité est composé :

- d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des parties patronales répartis comme suit :
 - trois (3) personnes représentant le secteur de la santé et des services sociaux;
 - trois (3) personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;

- deux (2) personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;
- et d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des syndicats suivants membres de la FTQ : SCFP, SEPB-Québec, et SQEES-298 et UES-800.

23.09 Le président du comité est Robert Fortier. Le mandat du président se termine automatiquement à son décès, lors de sa démission par écrit, ou par révocation demandée par le comité.

23.10 Le comité choisit hors de ses membres une nouvelle présidente ou un nouveau président dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat du président. À défaut d'entente, la présidente ou le président est alors nommé par la ou le juge en chef du Tribunal administratif du travail.

La présidente ou le président du comité est de préférence une ou un actuaire membre de l'Institut Canadien des Actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

23.11 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président selon la procédure d'arbitrage.

23.12 Le comité paritaire prévu au paragraphe 23.07 peut établir jusqu'à trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et des participants.

L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime complémentaire est facultative.

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire sont des régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance dentaire.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance vie et d'assurance maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permisibles est réduit d'autant.

23.13 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance maladie et des régimes complémentaires et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance groupe couvrant l'ensemble des personnes participantes aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

23.14 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé

des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul, ou groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

23.15 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle, si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

23.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes :

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, peuvent être majorés avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier (1^{er}) jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1^{er}) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

23.17 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

23.18 Les dividendes ou ristournes résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires de la présidente ou du président du comité constituent une charge sur ces fonds alors que les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent spécifiquement une charge sur les fonds résultant du régime de base d'assurance maladie, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Dès que le solde des fonds du régime de base d'assurance maladie atteint ou dépasse une période de cotisation au régime de base d'assurance maladie, les personnes participantes à ce régime se voient accorder un congé de prime pour une période. Le solde des fonds résultant d'un régime complémentaire est utilisé, dans les meilleurs délais, pour le bénéfice

des personnes participantes à ce régime, soit pour accorder un congé de primes, soit pour faire face à des augmentations des taux de primes, soit pour améliorer la couverture du régime.

23.19 Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse leur salaire régulier.

II - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

23.20 La personne salariée visée à l'alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).

La personne salariée visée à l'alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de trois mille deux cents dollars (3 200,00 \$).

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

23.21 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 personnes retraitées qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que :

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

III - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

23.22 Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, 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 la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

23.23 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 13 mars 2011 est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 5,97 \$;
- Paie aux sept (7) jours : 2,99 \$;

ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 mars 2011 est inférieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 13,24 \$;
- Paie aux sept (7) jours : 6,61 \$.

Paie aux 14 jours	24-04-2011 au 31-03-2012	01-04-2012 au 31-03-2013	01-04-2013 au 31-03-2014	à compter du 01-04-2014
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 24-04-2011 est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année	4,38 \$	4,78 \$	5,17 \$	5,97 \$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 24-04-2011 est inférieur à 40 000 \$ par année	9,06 \$	10,11 \$	11,50 \$	13,24 \$
Paie aux 7 jours	24-04-2011 au 31-03-2012	01-04-2012 au 31-03-2013	01-04-2013 au 31-03-2014	à compter du 01-04-2014
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 24-04-2011 est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année	2,19 \$	2,39 \$	2,59 \$	2,99 \$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 24-04-2011 est inférieur à 40 000 \$ par année	4,52 \$	5,05 \$	5,74 \$	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 13 mars 2011 est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 2,39 \$;
- Paie aux sept (7) jours : 1,19 \$;

ii) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 13 mars 2011 est inférieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 5,28 \$;
- Paie aux sept (7) jours : 2,64 \$.

Paie aux 14 jours	24-04-2011 au 31-03-2012	01-04-2012 au 31-03-2013	01-04-2013 au 31-03-2014	à compter du 01-04-2014
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 24-04-2011 est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année	1,75 \$	1,91 \$	2,07 \$	2,39 \$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 24-04-2011 est inférieur à 40 000 \$ par année	3,61 \$	4,03 \$	4,59 \$	5,28 \$

Paie aux 7 jours	24-04-2011 au 31-03-2012	01-04-2012 au 31-03-2013	01-04-2013 au 31-03-2014	à compter du 01-04-2014
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 24-04-2011 est égal ou supérieur à 40 000 \$ par année	0,87 \$	0,95 \$	1,03 \$	1,19 \$
Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 24-04-2011 est inférieur à 40 000 \$ par année	1,81 \$	2,02 \$	2,29 \$	2,64 \$

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

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

23.24 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance maladie du Québec, les montants prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 23.23 sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance médicaments incluses dans le régime de base. 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, 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 personne participante elle-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 au paragraphe 23.12, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

23.25 Les prestations d'assurance maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

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

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

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde excédant trente (30) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

23.27 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance maladie peut y devenir admissible selon les conditions prévues au contrat.

23.28 Il est loisible au comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des personnes retraitées, sans contribution de l'employeur, pourvu que :

- l'employeur ne soit pas tenu d'intervenir dans la perception des cotisations;
- la cotisation des personnes salariées pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées, soit clairement identifiée comme telle;
- toute modification aux tarifs de prime applicable aux personnes salariées ne puisse prendre effet au cours de la période de garantie des tarifs autrement consentie par l'assureur.

IV - ASSURANCE SALAIRE

23.29 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 congé de maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalant au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisant pour couvrir les sept (7) 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 l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

b) À compter de la huitième (8^e) journée ouvrable et pour une période de trois (3) mois, au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire.

c) À compter de la fin de la période prévue à l'alinéa b) et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines du début de l'invalidité, sans dépasser la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite, au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire.

d) À compter de la fin de la période de cent quatre (104) semaines prévue à l'alinéa précédent, dans le cadre du régime d'assurance salaire de longue durée, au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire, et ce, sans dépasser la date où elle atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement des prestations prévues ci-haut est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental. Les primes exigibles en vertu du régime d'assurance salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée, et ce, malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

e) À compter de la quatrième (4^e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03 A) et jusqu'à la cent quatrième (104^e) semaine d'une même invalidité, la personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées à son poste, à son assignation ou si celle-ci est terminée dans une autre assignation, tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance salaire. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur lequel ne peut refuser sans motif valable, pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Les prestations d'assurance salaire sont alors réduites de 80 % ou de 70 %, selon le cas, du salaire brut provenant du travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de la réadaptation de la personne salariée et que son invalidité persiste.

La décision de l'employeur d'initier une période de réadaptation s'applique dix (10) jours après que le médecin traitant ait été avisé de la recommandation du médecin désigné de l'employeur.

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, ces bénéfices ou avantages sont cependant maintenus pour le temps travaillé et calculés selon les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

La période ou les périodes de réadaptation, selon le cas, se prennent à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Au terme du délai de trois (3) mois, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

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

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

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet de prolonger la période de paiement des prestations prévues à l'alinéa c), complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également à la personne salariée en période d'invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, c. A-25) du Québec, la Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (RLRQ, c. I-6) en y faisant les adaptations nécessaires quant au pourcentage de réduction de sa prestation d'assurance salaire.

Aux fins du calcul de la prestation versée pendant les cent quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales. 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 la personne salariée à temps partiel, le montant des prestations est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet. Les semaines pendant lesquelles une période d'absence maladie, de vacances, de congé sans solde, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption a été autorisée sont exclues du calcul.

Ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines de calendrier. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que le calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines. Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

Aux fins de calcul de la prestation versée à la suite des cent quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail à la date où débute le paiement de la prestation prévue à l'alinéa d) du présent paragraphe. Cette prestation est indexée par la suite le 1^{er} janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, c. R-9), et ce, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

23.30 La personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité et pour une année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24^e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. La personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au ~~régime de retraite~~ (RREGOP) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du ~~régime de retraite~~ (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de personne salariée, ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

De plus, les prestations d'assurance salaire payables en vertu du paragraphe 23.29 d) sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement :

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

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

i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 23.29, 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 net¹ et la prestation payable par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ). La banque de congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net¹ et les prestations payables par la SAAQ;

iii) pour la période visée par l'alinéa c) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire net¹ 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 son employeur 90 % de son salaire net¹ jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) suite à la consolidation de sa lésion, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire;

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

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

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

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion

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

professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la CNESST Commission de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.29 et 23.31, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

23.31A Si une réclamation auprès de la CNESST-C.S.S.T., incluant l'Indemnisation des victimes d'actes criminels (IVAC), ou de la SAAQ est contestée ou si le versement d'une prestation est retardé, la personne salariée invalide au sens du paragraphe 23.03 peut, après demande, recevoir à titre d'avance la prestation d'assurance salaire selon les dispositions prévues aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29.

Pendant que la personne salariée reçoit une telle avance, elle demeure assujettie à l'ensemble des dispositions contenues au régime d'assurance salaire.

Dès réception des prestations versées par la CNESST-C.S.S.T., incluant l'IVAC, ou la SAAQ, la personne salariée rembourse en un seul versement les sommes ainsi reçues.

23.32 Le paiement de la prestation prévue au paragraphe 23.29 c) cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite.

Le paiement des prestations prévues au paragraphe 23.29 d) cesse à la date où la personne salariée atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

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

23.34 Le versement des prestations payables en vertu des alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29 est effectué directement par l'employeur, mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

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

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

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

23.36 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.34.

L'employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de sa ou 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.

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

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

23.39 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 à la décision de l'employeur d'exiger qu'elle effectue une période de réadaptation, la prolonge ou y mette fin, 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, de ne pas reconnaître la cessation de 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 sous-alinéas 3 à 10.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu au sous-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 rappel 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 au sous-alinéa 1.

Dans le cas où l'employeur ne reconnaît pas la cessation de l'invalidité, la personne salariée doit contester la décision de l'employeur par grief dans les trente (30) jours de la réception de l'avis prévu au sous-alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, 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. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut ¹ à partir des rapports et expertises fournis

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

par le médecin traitant et le premier (1^{er}) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, le greffier en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants :

PHYSIATRIE

Secteur Est¹

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

Secteur Ouest²

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

ORTHOPÉDIE

Secteur Est¹

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

Secteur Ouest²³

Bah, Chaikou, Laval
Beauchamp, Marc, Montréal

¹ Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale ~~Québec~~, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

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

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

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

PSYCHIATRIE

Secteur Est¹

Brochu, Michel, Québec
~~Fournier, Jean-Pierre, Québec~~
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Laplane, Bruno, Québec
Leblanc, Gérard, Québec
Proteau Guylaine, Québec
Rochette, Denis, ~~Saguenay-Chicoutimi~~
~~Simard, Normand, Chicoutimi~~

Secteur Ouest²

Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
~~Gascon, Louis, Montréal~~
Gauthier, Charles, Laval
Grégoire, Michel F., Montréal
Guérin, Marc, Montréal
Legault, Louis, Montréal
Margolese, Howard Charles, Montréal
Massac, Charles-Henri, Montréal
Pineault, Jacynthe, Saint-Hyacinthe

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

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

Dans le cas où l'invalidité relève d'un champ de pratique autre que la physiothérapie, l'orthopédie ou la psychiatrie, les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre conformément à la recommandation commune du médecin désigné et du médecin traitant. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut¹ à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1^{er}) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

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 la représentante ou 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- Le mandat du médecin-arbitre porte exclusivement sur les sujets suivants :

- l'inexistence de l'invalidité;
- la date de cessation de l'invalidité;
- la capacité de la personne salariée à effectuer une période de réadaptation, sa prolongation ou pour y mettre fin.

9- 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.

10- Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa 5 et de la rencontre prévue au sous-alinéa 6. Le médecin-arbitre doit trancher, sous réserve du respect des règles de déontologie, entre l'opinion du médecin traitant ou celle du médecin désigné par l'employeur. 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.

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

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

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

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

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

23.39A Dans le cas des prestations prévues à l'alinéa d) du paragraphe 23.29, l'employeur prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante :

« Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, une ou un arbitre-médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentantes ou représentants du gouvernement et du syndicat FTQ concerné. La décision de l'arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur ».

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

- a) combler le délai de carence de sept (7) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congé de maladie prévus au paragraphe 23.41;
- b) aux fins de préretraite;
- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la Loi).

Dans ce cas, la banque de congés 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 aux alinéas b) et c) du paragraphe 23.29. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Aux fins de l'application du présent sous-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 au régime de retraite;

e) au départ de la personne salariée, les jours de congé 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 est payé à raison d'une demi-journée 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.

23.41 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé de maladie. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 21.02.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.04.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des congés de maladie prévus au premier 1^{er} alinéa pour motifs personnels. La personne salariée avise au préalable l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, de la prise de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de permettre à la personne salariée de fractionner un (1) des jours de congé de maladie pour motifs personnels en demi-journées. Le cas échéant, les parties conviennent des modalités applicables.

23.42 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé de maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.41, reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés au cours de l'année et non utilisés au 30 novembre.

23.43 La personne salariée peut choisir de ne pas monnayer les jours accumulés et non utilisés au 30 novembre afin de se constituer et maintenir une banque d'un maximum de cinq (5) jours de congé de maladie pour combler le délai de carence prévu à l'alinéa a) du paragraphe 23.29. S'ils ne sont pas utilisés à cette fin, ils ne peuvent être monnayés sauf dans le cas du décès ou du départ de la personne salariée.

Cette banque de congés de maladie peut être utilisée après épuisement ou anticipation des jours de congé de maladie prévue au paragraphe 23.41.

23.44 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie comme prévu au paragraphe 23.41, reçoit à chaque paie un montant calculé selon les dispositions du paragraphe 7.13.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après 9,8 jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1^{er}) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

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

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

23.45 L'employeur peut, tant qu'une personne salariée est admissible-éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.01, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet de soustraire la personne salariée et l'employeur de l'application des dispositions de la Loi, notamment en ce qui concerne l'article 179.

23.46 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est admissible-éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

23.47 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant les dispositions relatives aux mutations volontaires, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

23.48 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu du paragraphe précédent cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

VI - RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE SIX (6) MOIS

23.49 Les parties maintiennent le comité paritaire local ayant pour mandats d'analyser et de faire le suivi des dossiers des personnes salariées en invalidité depuis plus de six (6) mois en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de l'employeur et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18^e) mois d'invalidité. Les modalités de fonctionnement de ce comité sont établies au niveau local.

23.50 Le comité peut convenir de modifier le poste de la personne salariée ou, le cas échéant, tout poste vacant pour tenir compte de ses capacités résiduelles.

23.51 Sous réserve des paragraphes 15.05 et 23.47 et après entente au comité, si le poste de la personne salariée ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé à la condition que ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste. Dans un tel cas, le poste ainsi octroyé n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

23.52 La personne salariée qui obtient un poste en vertu des paragraphes précédents est réputée ne plus être invalide au sens du paragraphe 23.03 à compter de la date de son entrée en fonction dans ce poste.

VII - CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE CENT QUATRE (104) SEMAINES

23.53 La présente section s'applique dans le cas où la décision d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide à une date située entre la cent quatrième (104^e) semaine et la cent cinquante-sixième (156^e) semaine du début de l'invalidité.

23.54 Lorsqu'une décision rendue par le médecin-arbitre selon la procédure d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide et qu'aucune décision n'a été rendue entre le vingt et unième (21^e) et le vingt-quatrième (24^e) mois d'invalidité par un médecin-arbitre désigné selon la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39, l'employeur réintègre la personne salariée à son poste. Dans ce cas, la personne salariée est soumise à la période de requalification prévue à l'alinéa ii) du paragraphe 23.04.

23.55 Lorsqu'une décision rendue par le médecin-arbitre selon la procédure d'arbitrage médical prévue au contrat d'assurance conformément au paragraphe 23.39A conclut que la personne salariée n'est pas ou n'est plus invalide et qu'une décision, rendue entre le vingt et unième (21^e) et le vingt-quatrième (24^e) mois d'invalidité par un médecin-arbitre désigné selon la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39, déclarait la personne salariée invalide, l'employeur peut, suite à l'avis de son médecin désigné, réintégrer ou refuser de réintégrer la personne salariée à son poste.

Lorsque l'employeur décide de ne pas réintégrer la personne salariée, cette dernière peut contester cette décision par grief dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis écrit à cet effet. Dans ce cas, la procédure d'arbitrage médical prévue au paragraphe 23.39 s'applique.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (R.R.E.), du Régime de retraite des fonctionnaires (R.R.F.) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

Programme de retraite progressive

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

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

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

24.04 Le programme de retraite progressive est assujéti aux modalités qui suivent :

1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

- a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
- b) Cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;
- c) À la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;
- d) Toutefois, dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- b) La demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;

d) L'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir, en cours d'entente, de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) L'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat.

3) Droits et avantages

a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) La personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

Pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

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

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

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

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

f) Conformément au paragraphe 23.40, les jours de congé de 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 congé de maladie à son crédit;

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

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

4) Mutation volontaire

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

5) Supplantation ou mise à pied

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

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

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

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

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

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

ARTICLE 25

AVANTAGES SOCIAUX

25.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

- 1) cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de son conjoint, 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 25.01-1) 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 25.01-1), 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 sa résidence.

25.02 Les congés prévus à l'alinéa 25.01-1) se calculent à compter de la date du décès ou du lendemain, au choix de la personne salariée.

Ceux prévus à l'alinéa 25.01-2) se prennent de façon continue entre la date du décès ou du lendemain du décès et celle des funérailles, au choix de la personne salariée.

Le congé prévu à l'alinéa 25.01-3) 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 au paragraphe 25.03.

25.03 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention au paragraphe 25.01, 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.

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

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

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

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

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

Ce congé pour mariage ou union civile peut être pris la semaine incluant la journée du mariage ou de l'union civile ou la semaine suivante après entente entre l'employeur et la personne salariée. En ce dernier cas, est déduit de ce congé le jour du mariage ou de l'union civile s'il a été rémunéré en vertu de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

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

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

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

Congés pour responsabilités familiales

25.09 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, lorsque possible 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.

La personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée d'un congé prévu au présent paragraphe.

25.10 Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail, en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables.

en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

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

De même, au retour du congé sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 26

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

26.01 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

26.02 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 au paragraphe 26.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

26.03 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

26.04 Dans le cas de changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et, par la suite, à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans le cas de changement technologique nécessitant la mise à jour d'une ou plusieurs personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de cette mise à jour.

Recyclage

26.05 La personne salariée visée par le paragraphe 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 27

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

27.01 La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement et a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes :

Les modalités applicables dans le cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache au début ou à la fin de sa journée de travail sont convenues localement.

Frais d'automobile

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

de 0 à 8000 km :	0,430 \$ par km
de 8001 km et plus :	<u>0,375 \$</u> 0,355 \$ par km

Un montant de 0,108 \$ du kilomètre est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur route graveleuse.

27.02 La prime supplémentaire d'assurance pour « affaire » est remboursée en totalité lorsque la personne salariée est requise par l'employeur d'utiliser son véhicule. Toutefois, l'établissement est libéré de toute responsabilité si la personne salariée ne prend pas d'assurance « affaire ».

27.03 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année, et qui parcourt moins de huit mille (8 000) kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$ par kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres, payable à la fin de l'année.

Lorsque l'utilisation du véhicule automobile 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 à l'alinéa précédent.

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

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

Les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés en fonction du nombre de jours où la personne salariée est requise d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions, selon les modalités convenues localement.

27.04 Repas

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

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

27.05 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 et raisonnables de logement encourus plus une allocation quotidienne de 5,85 \$.

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

27.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 27.01, 27.03, 27.04 et 27.05 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements de taux prévus aux paragraphes 27.01, 27.03, 27.04 et 27.05.

ARTICLE 28

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 Les personnes salariées qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention collective, à l'exclusion de ceux acquis dans une entente locale depuis le 21 juin 1998.

Malgré toute disposition de la convention collective, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

28.02 Toute disposition des conventions collectives antérieures qui est supérieure aux dispositions de la présente convention collective, ne peut être invoquée à titre d'avantage ou de privilège acquis.

ARTICLE 29

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

29.01 Tout contrat entre l'employeur et une tierce-partie, ainsi que tout contrat en partenariat public-privé, ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit :

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, l'employeur rencontre le syndicat afin de lui permettre de proposer une alternative, suggestion ou modification pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

2- Aviser la tierce-partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.

3- Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied.

5- Transmettre au syndicat une (1) copie du contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

29.02 L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail (RLRQ, c. C-27).

Appels d'offres

29.03 L'employeur informe le syndicat de tout appel d'offres entrepris par l'établissement ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, et ce, au moins trente (30) jours avant la publication de l'avis d'appel d'offres.

ARTICLE 30

SANTÉ ET SÉCURITÉ

30.01 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. Le syndicat et les personnes salariées y collaborent.

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

L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

Un comité local de sécurité et santé est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement. Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

30.02 Les parties au comité local peuvent :

1. convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
4. recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
5. recommander toute mesure jugée utile.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toutes autres fonctions du comité.

30.03 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur, lesquels doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

30.04 La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) (incluant le Bureau d'évaluation médicale), et ce, dans le cadre d'une réclamation pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

30.05 L'employeur avise le syndicat de sa contestation d'une décision d'une instance ou d'un tribunal compétent constitué en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) lorsque cette contestation est susceptible d'affecter les droits d'une personne salariée.

30.06 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat et éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent les mesures qui s'imposent.

30.07 À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (~~L.R.Q.~~) traitant de la formation du ou des comités de santé et sécurité, les parties se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tels comités.

Jusqu'à telle entente, le comité prévu au présent article continue d'exercer son mandat.

ARTICLE 31

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

Discrimination

31.01 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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

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

Harcèlement psychologique

31.02 L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement psychologique, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.

31.03 On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

31.04 Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

31.05 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.

31.06 Si l'arbitre de grief juge que la personne salariée a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues au paragraphe 31.04, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

1° ordonner à l'employeur de réintégrer la personne salariée;

2° ordonner à l'employeur de payer à la personne salariée une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5° ordonner à l'employeur de verser à la personne salariée une indemnité pour perte d'emploi;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par la personne salariée, pour une période raisonnable qu'il détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire de la personne salariée victime de harcèlement psychologique.

31.07 Les alinéas 2, 4 et 6 du paragraphe 31.06 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle la personne salariée est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque l'arbitre de grief estime probable, en application du paragraphe 31.06, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez la personne salariée une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des alinéas 2, 4 et 6.

31.08 Toute modification à l'un des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) entraîne la même modification à la présente convention collective.

31.09 L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

Violence

31.10 L'employeur et le syndicat conviennent que la personne salariée ne doit pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

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

ARTICLE 32

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

32.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et n'exerce contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

32.02 Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

Lorsqu'une personne salariée œuvrant auprès des bénéficiaires fait l'objet d'une poursuite pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, les frais d'assistance judiciaire raisonnablement encourus pour sa défense lui sont remboursés si elle est acquittée.

32.03 Une personne salariée qui à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est autorisée à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, elle s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'elle reçoit pour le temps où elle agit comme témoin expert.

ARTICLE 33

COMITÉS DE RELATIONS DE TRAVAIL

I- COMITÉ NATIONAL

33.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial de relations de travail.

33.02 Ce comité se compose de deux (2) représentantes ou représentants du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de deux (2) représentantes ou représentants le Syndicat des employées et employés professionnels-les et de bureau, section locale 571-FTQ (SEPB-Québec-FTQ), d'autre part.

33.03 Les parties se rencontrent dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception d'un avis envoyé par l'une ou l'autre des parties. Cet avis comprend un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité ainsi que le nom de ses représentantes ou représentants.

33.04 Les personnes salariées représentantes du SEPB-Québec sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.

33.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés. Ce délai peut être prolongé par les parties.

33.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au Tribunal administratif du travail ~~à la Commission des relations du travail~~.

33.07 La présente section ne permet pas une révision de la convention collective au sens de l'article 107 du Code du travail (RLRQ, c. C-27) et ne peut donner lieu à un différend.

II- COMITÉ LOCAL

33.08 Un comité local de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention.

33.09 Ce comité local est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties et ses modalités de fonctionnement sont établies par arrangement au niveau local.

33.10 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question autre qu'un fardeau de tâches en donne un préavis d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.

Ce préavis doit contenir la nature des sujets à discuter.

33.11 Les personnes salariées membres du syndicat qui siègent sur ce comité sont autorisées à assister sans perte de salaire aux réunions de ce comité.

33.12 Ce comité a pour fonctions :

- a) de discuter des griefs avant l'avis d'arbitrage prévu au paragraphe 11.01, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;
- b) d'étudier les problèmes locaux relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;
- c) d'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches;
- d) d'assumer les mandats prévus aux paragraphes 14.08 et 26.04;
- e) de se rencontrer une fois par année afin de discuter de la prévision annuelle des travaux à être accordés en sous-traitance.

Procédure en cas de plainte de fardeau de tâches

33.13 La personne salariée qui se croit lésée porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

Dans chacun des cas, la personne plaignante transmet à l'employeur copie de sa plainte.

33.14 Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

Si une personne salariée estime qu'une abolition de poste a pour effet de lui causer une surcharge de travail, elle peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception par le syndicat de l'avis d'abolition, formuler par écrit une plainte à l'employeur.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

33.15 Chaque partie au comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire lorsqu'elle le juge approprié.

33.16 La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question de fardeau de tâches ~~en~~ donne un préavis d'au moins cinq (5) jours à l'autre partie.

33.17 Si, à la suite du préavis susmentionné, le comité ne se réunit pas, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la date mentionnée à l'avis de réunion prévu au paragraphe précédent, demander l'arbitrage du litige, et alors, la procédure sommaire prévue aux paragraphes 11.17 à 11.23 s'applique.

33.18 Si le comité en vient à une entente sur une question de fardeau de tâches, sa décision est exécutoire.

Par ailleurs, si le comité n'en vient pas à une entente, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la première rencontre du comité, demander l'arbitrage du litige et alors, la procédure prévue au paragraphe 33.17 s'applique.

33.19 Les délais prévus au présent article peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

Les parties locales peuvent convenir, par écrit, de prolonger les délais prévus à la procédure en cas de plainte de fardeau de tâches.

ARTICLE 34

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

34.01 Définition

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

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

34.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f), g), i), j) et k) du paragraphe 34.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

34.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la personne salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C. 1985, c. 1. (5^e supp)) (~~Statuts du Canada~~). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 34.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 34.06 pour des avantages sociaux.

34.04 Conditions d'obtention

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

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

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

Copie de la demande écrite de la personne salariée est transmise au syndicat.

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

34.05 Retour

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

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

34.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe B. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	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 l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

c) Ancienneté

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

d) Vacances annuelles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

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

e) Congé de maladie

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

Pendant la durée du régime, les jours de congé de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

f) Assurance salaire

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

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

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

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

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité.

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

3° Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible et, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4° Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 6 du paragraphe 12.14, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

- Si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

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

5° Nonobstant les 2° et 3° sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants :

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

Aux fins d'application de l'alinéa f), la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

g) Congé ou absence sans solde

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde de un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

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

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

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation 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.

j) Retrait préventif

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

k) Perfectionnement

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

l) Mise à pied

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

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

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas remplacée par le service national de main-d'œuvre (SNMO) ~~SRMO~~ dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été remplacée par le SNMO ~~SRMO~~. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise du congé.

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

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

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

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

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra

cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10). ~~R.R.E.G.O.P.~~

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.

n) Bris de contrat pour raison de décès

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

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

o) Renvoi

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

p) Personne salariée à temps partiel

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

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

Les bénéfices marginaux prévus aux paragraphes 7.13 de la convention collective sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

q) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un (1) des deux (2) choix suivants :

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

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

r) Régimes d'assurance collective

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables

s) Mutations volontaires

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

.

ARTICLE 35

COMITE 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 projet;
- 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 36

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

36.01 Sous réserve des paragraphes 36.03, 36.04 et 36.05, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 10 juillet 2016 ~~24 avril 2011~~ et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

36.02 Sous réserve ~~des~~ du paragraphes 36.03, 36.04 et 36.05, 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.

36.03 A)- Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1^{er} avril 2016 :

- 1- temps supplémentaire;
- 2- prime de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe;
- 3- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe B et les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle;
- ~~4- prime de coordination professionnelle;~~
- 5- prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.07.

Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 36.03 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.

36.04 Les dispositions relatives à une rémunération additionnelle prévue à l'alinéa A) du paragraphe 7.27 prennent effet à compter du 1^{er} avril 2015.

36.05 Les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à l'article 22 prennent effet à la date de signature des dispositions nationales de la convention collective.

36.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes prévues à la convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

~~**35.06** L'ajustement prévu à l'alinéa F), du paragraphe 7.25 est effectué sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistique Canada pour l'IPC pour le Québec pour l'année 2014-2015.~~

36.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 36.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application ~~des du~~ paragraphes 36.03, 36.04 et 36.05 sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) ~~soixante (60)~~ jours de la signature de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

36.08 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} 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 36.09. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

36.09 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 1^{er} avril 2015 ainsi que leur dernière adresse connue.

~~**35.09** La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} avril 2012 et le paiement, le cas échéant, de la rétroactivité prévue au troisième (3^e) sous-alinéa de l'alinéa C) du paragraphe 7.25 doit faire sa demande de paiement pour le salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa qui suit. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.~~

~~Dans les trois (3) mois de la date du paiement prévu au troisième (3^e) sous-alinéa de l'alinéa C) du paragraphe 7.25, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1^{er} avril 2012.~~

~~Les sous-alinéas précédents s'appliquent aux troisièmes (3^{es}) sous-alinéas des alinéas D) et E) du paragraphe 7.25 en y faisant les adaptations nécessaires.~~

~~La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 31 mars 2015 et le paiement, le cas échéant, de la rétroactivité prévue au paragraphe 36.06 doit faire sa demande de paiement pour le salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste fournie par l'employeur. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit. Dans les trois (3) mois de la date du paiement de cette majoration, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 31 mars 2015.~~

36.10—Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

36.11 Les réclamations en vertu ~~des du~~ paragraphes 36.03 et 36.04 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement au 1^{er} avril 2016 et au 1^{er} avril 2015. Celles faites en vertu du paragraphe 36.05 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature des dispositions nationales de la convention collective.

36.12 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-quatrième (24^e) jour du mois juin 2016.

LE SYNDICAT DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS PROFESSIONNELS-LES ET DE
BUREAU - QUÉBEC, SECTION LOCALE 571,
FTQ

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

Francine Fiore

Marco Thibault

Louis Guijon

Yvan Gendron

Pierre Gérin-Roze

Mélanie Hillinger

Ingrid Tremblay

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX

Gaétan Barrette

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties locales peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes :

1. Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

- a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.
- b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

2. Conversion des congés en primes

- Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à cinq (5) jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours.
- Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congé converties, le pourcentage variera selon le tableau suivant :

Jours convertis	Pourcentage de prime
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés de maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

- les primes hebdomadaires
et
- le congé annuel :

	Ancien horaire	Nouvel horaire
17 ans et moins de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour :

- l'indemnité de congé maternité
- la prestation d'assurance salaire
- le congé à traitement différé

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de la mise à pied. Les primes de soir, de nuit, ~~d'heures brisées~~, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Le délai de carence en invalidité est de cinq (5) jours ouvrables.

Pour les fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps partiel qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions des articles 1-2-3, 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 (service ou unité);
- b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;
- c) les conditions applicables aux personnes salariées non volontaires (ex. : échange de poste);
- d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;
- e) la possibilité pour une (1) des deux (2) parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;
- f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent.
- g) là où les activités du service ou de l'unité le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle;

h) la possibilité de fractionner en jours une (1) des semaines de congé annuel.

5. Toute personne salariée à temps complet visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite pour la portion correspondant au congé autorisé sans traitement dans le cadre du nouvel horaire de travail. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite pour la portion correspondant au congé autorisé sans traitement. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le paiement de ses cotisations.

ANNEXE B

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la convention collective.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) ~~équivalent donne droit à un avancement d'une~~ (1) année de service 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.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités visées par l'article 13 « Budget consacré au développement des ressources humaines ».

2.02 Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) ~~équivalent donne droit à un avancement de deux~~ (2) années de service 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.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, ~~se voit reconnaître a droit à un avancement d'une~~ (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme, selon le cas qui s'applique, jusqu'à un maximum de quatre (4) années de service échelons 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.

2.04 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci ~~se voit reconnaître bénéficie d'un avancement de~~ quatre (4) années de service 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 bénéficie d'un avancement de~~ deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra ~~se voir reconnaître bénéficier d'un avancement additionnel de~~ deux (2) années de service 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.

2.05 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci ~~se voit reconnaître bénéficie d'un avancement de~~ six (6) années de service 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.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, 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 postsecondaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître à droit à une (1) ou deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.07 Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, 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 de service aux fins d'avancement d'échelons.

2.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années de service aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

2.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

Les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation, ~~du Loisir et du Sport et de l'Enseignement supérieur~~ sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE AU COMITE PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN MATIÈRE DE LA 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 (CFTÉ), dont, le cas échéant, les mandats sont notamment :

- de consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de CFTÉ;
- 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.

Dans le cas où le comité paritaire intersyndical en matière de CFTÉ n'est pas mis en œuvre, les parties pourront, par arrangement local, convenir de discuter au comité local de relations de travail, des mandats ci-dessus prévus.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent à la personne retraitée qui est réembauchée. Elle est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son emploi, par les règles applicables à la personne salariée à temps partiel.

Cependant, cette personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non couverte par ce régime tels que prévus à l'alinéa 3 du paragraphe 7.13 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

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 réglementation 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 de l'alinéa q) 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 du 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 semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail 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 à l'alinéa k) 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 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, la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe B. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

<u>DURÉE DU CONGÉ</u>	<u>DURÉE DU RÉGIME CFTÉ-ÉS</u>	
	<u>Six (6) mois</u>	<u>Douze (12) mois</u>
<u>Une (1) semaine</u>	<u>96,2 %</u>	<u>98,1 %</u>
<u>Deux (2) semaines</u>	<u>92,3 %</u>	<u>96,2 %</u>
<u>Trois (3) semaines</u>	<u>88,5 %</u>	<u>94,2 %</u>
<u>Quatre (4) semaines</u>	<u>84,7 %</u>	<u>92,3 %</u>
<u>Cinq (5) semaines</u>	<u>80,8 %</u>	<u>90,4 %</u>
<u>Six (6) semaines</u>	<u>77,0 %</u>	<u>88,5 %</u>
<u>Sept (7) semaines</u>	<u>73,2 %</u>	<u>86,6 %</u>
<u>Huit (8) semaines</u>	<u>69,3 %</u>	<u>84,7 %</u>

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) Vacances annuelles

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

La personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congé de maladie

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

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les jours de congé de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa 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 tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 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 calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 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 à l'alinéa k) de l'article 7 s'appliquent.
- 3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29 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 entraîne le désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa k) 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 à l'alinéa a) de l'article 7.

Les congés avec solde survenant pendant la durée du congé CFTÉ-ÉS sont réputés avoir été pris.

i) 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 à l'alinéa k) de l'article 7 s'appliquent.

j) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa k) de l'article 7 s'appliquent.

Toutefois, si la personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 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 à l'alinéa k) de l'article 7 s'appliquent.

k) Bris 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 sera remboursée, sans intérêt, d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris 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.

l) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa k) de l'article 7 s'appliquent.

m) Récupération des sommes dues

En cas de bris 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.

n) 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 au paragraphe 7.13 de la convention collective sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

o) 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 à l'alinéa k) 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.

p) Régimes d'assurance collective

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26 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 du paragraphe 23.26

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 à l'alinéa 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.

q) Mutations volontaires

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

ARTICLE 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 du paragraphe 18.02 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 alinéas 1 et 2 du présent article.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE AU COMITÉ NATIONAL SUR LES CHANGEMENTS STRUCTURELS DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les parties nationales conviennent de créer un comité traitant des problématiques liées aux mouvements de personnel consécutifs aux changements structurels du réseau de la santé et des services sociaux.

Ce comité a pour mandats de :

A- Prendre connaissance et analyser les problématiques soumises par l'une ou l'autre des parties liées aux mouvements de personnel consécutifs aux changements structurels du réseau;

B- Faire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux.

Le comité convient de sa représentation et de ses règles de fonctionnement.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À LA STABILITÉ DES POSTES ET À LA NÉGOCIATION LOCALE

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 de poursuivre les efforts en vue de réduire le recours à la main-d'œuvre indépendante et au 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;

CONSIDÉRANT l'importance d'avoir une vision à long terme;

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Champ d'application

Cette lettre d'entente s'applique aux personnes salariées de la catégorie de personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration dans l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

2. Cible nationale d'augmentation du nombre d'heures postes

Les parties se donnent l'objectif d'atteindre, à l'échéance de la convention collective, une cible nationale d'augmentation de 5 % du nombre d'heures postes.

La base de référence est l'année financière 2014-2015.

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

Les parties, au palier local, devront réviser les dispositions les liant afin de permettre l'atteinte des cibles mentionnées aux paragraphes 2 et 3. Cet exercice permettra une plus grande flexibilité et souplesse nécessaires aux établissements et favorisera l'utilisation des personnes salariées afin de limiter le recours à la main-d'œuvre indépendante de même qu'au temps supplémentaire.

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 COMITÉ PARITAIRE NATIONAL SUR LA STABILITÉ DES POSTES

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;
- 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 FTQ, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement une personne-ressource.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

CONCERNANT LES PROJETS DE RÉORGANISATION

Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 14.01 à 14.07 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

L'employeur fournit au syndicat les informations suivantes :

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les services (ou unités de travail) de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information pertinente.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

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 mettent en place 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 exigences de la nomenclature;
- 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 du comité 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 8

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours et ayant quinze (15) années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

Les parties locales négocient les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail, dont notamment :

- la date de la mise en application;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail;
- la manière de disposer de la ou des journées libérées par une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet en priorisant les personnes salariées du service ou autrement convenu par les parties locales.

A. Aménagement

La personne salariée visée à l'article 1 de la présente lettre d'entente qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

B. Conciliation

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel prévue au paragraphe A est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

C. Statut de la personne salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la personne salariée à temps complet conserve son statut de personne salariée à temps partiel à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

D. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de la personne salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'employeur

peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la personne salariée visée.

3. ~~Mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail~~

~~L'aménagement du temps de travail peut être mise en place à compter de la troisième (3^e) année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective,~~

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA NÉGOCIATION LOCALE CONCERNANT LA NOTION DE PORT D'ATTACHE

Dans le cadre de la négociation des dispositions locales de la convention collective découlant de la fusion des établissements en lien avec la 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), les parties doivent revoir les dispositions relatives à la notion de port d'attache, dans la mesure où cela est nécessaire pour l'application des règles relatives aux mesures spéciales, à la supplantation et à la sécurité d'emploi.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES INVALIDES AU MOMENT OÙ LA CONVENTION COLLECTIVE LEUR DEVIENT APPLICABLE

Les parties conviennent qu'une personne salariée visée par une convention collective autre qu'une convention collective liant le CPNSSS et le SEPB-Québec (FTQ) et qui bénéficie de l'assurance salaire de courte durée à la date où la présente convention collective lui devient applicable est régie par les dispositions du régime d'assurance salaire de courte durée (maximum 104 semaines) prévu à la présente convention collective.

Malgré ce qui précède, cette personne salariée continue de recevoir, pour une même période d'invalidité, une prestation d'assurance salaire telle qu'établie en vertu de la convention collective qui lui était applicable au moment où son invalidité a débuté. De plus cette personne salariée, à moins que la convention collective qui lui était applicable au moment où son invalidité a débuté n'ait été une convention collective liant le CPNSSS avec le SQUEES-298 (FTQ) ou avec le SCFP (FTQ), ne bénéficie pas du régime d'assurance salaire de longue durée prévu à l'alinéa d) du paragraphe 23.29 de la présente convention collective ou de toute autre disposition afférente à ce régime.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE À L'ANALYSE DE CERTAINS SUJETS RÉFÉRÉS AU COMITÉ PROVINCIAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

Les parties conviennent de discuter au comité provincial de relations de travail, prévu à l'article 33, des sujets suivants :

- certaines modalités relatives au régime d'assurance salaire;
- la formule aux fins de la détermination des indemnités de kilométrage.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE AUX LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR LES COMITÉS NATIONAUX

Malgré les dispositions du paragraphe 6.05 de la convention collective, les libérations syndicales pour participer aux travaux ou pour assister aux séances des comités nationaux créés en vertu de la convention collective 2016-2020 sont sans salaire et visées par les modalités du troisième (3^e) alinéa du paragraphe 6.02 et du paragraphe 6.03 de la convention collective en faisant à ces dispositions, les adaptations nécessaires.

Ces comités sont notamment les suivants :

- comité paritaire national sur la stabilité des postes;
- comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP);
- comité de travail portant sur l'ajustement de l'indemnité complémentaire versée lors du congé de maternité;
- comité de travail portant sur la mise en œuvre des relativités salariales au 2 avril 2019.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

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 (SISP¹).

Les travaux débuteront dix-huit (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 14

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 mécontentement 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 15

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 2019 ou 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 16

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL PORTANT SUR L'AJUSTEMENT DE L'INDEMNITÉ COMPLÉMENTAIRE VERSÉE LORS DU CONGÉ DE MATERNITÉ

Douze (12) 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 (3) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un (1) 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 (SISP¹).

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

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 2019¹ pour tous les titres d'emplois énumérés à l'annexe 2².

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 sociaux³.

La structure salariale présentée à l'annexe 1 s'applique aux titres⁴ 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-huit.

¹ Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142^e 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 1^{er} 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 suivants¹ :

<u>3-2244</u>	<u>Inhalothérapeute</u>
<u>3-2247</u>	<u>Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)</u>
<u>3-2246</u>	<u>Coordonnateur technique (Inhalothérapie)</u>
<u>3-2248</u>	<u>Assistant-chef inhalothérapeute</u>
<u>3-3445</u>	<u>Infirmier auxiliaire chef d'équipe</u>
<u>3-3455</u>	<u>Infirmier auxiliaire</u>
<u>3-2473</u>	<u>Infirmier (Institut Pinel)</u>
<u>3-2459</u>	<u>Infirmier chef d'équipe</u>
<u>3-2471</u>	<u>Infirmier</u>

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 :
 - o Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 22 multiplié par 1 826,3;
 - o 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 :
 - o Le taux annuel de l'échelon 1 correspond au taux annuel de l'échelon 1 des enseignants réguliers des commissions scolaires;
 - o Le taux annuel de l'échelon 17 correspond au taux horaire du maximum du rangement 23 multiplié par 1 826,3;
 - o 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 3^e 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 3^e 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 :

Échelon 1, Classe 2 = Échelon 1, Classe 1 / (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 :

$$\text{Taux de l'échelon}_{n, \text{Emploi} - \text{remorque}} = \text{Taux de l'échelon}_{n, \text{Emploi référence}} \times \% \text{ d'ajustement}$$

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 lors de la mise en place de la nouvelle structure salariale.

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 1^{er} avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019¹. Toutefois, les primes fixes suivantes ne sont pas visées par cette majoration :

- Ancienneté (Santé et services sociaux);
- Conciergerie responsable d'une école dotée d'un système de chauffage à vapeur (Commission scolaire English Montreal);
- Conciergerie 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 142^e 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																		Rangements		Taux uniques																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
1	19,01																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																					</

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 18 sont annuels.

Les taux tiennent compte des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus 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

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
<u>2</u>	<u>4107</u>	<u>Acheteur</u>	<u>10</u>	
<u>2</u>	<u>4161</u>	<u>Acheteur classe principale (CSDM)</u>	<u>11</u>	-
<u>2</u>	<u>4102</u>	<u>Agent de bureau, classe I</u>	<u>8</u>	-
<u>2</u>	<u>4103</u>	<u>Agent de bureau, classe II</u>	<u>5</u>	-
<u>2</u>	<u>4101</u>	<u>Agent de bureau, classe principale</u>	<u>11</u>	-
<u>2</u>	<u>2152</u>	<u>Agent de correction du langage et de l'audition</u>	<u>19</u>	-
<u>2</u>	<u>2143</u>	<u>Agent de développement</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>2118</u>	<u>Agent de gestion financière</u>	<u>20</u>	-
<u>2</u>	<u>2106</u>	<u>Agent de réadaptation</u>	<u>21</u>	-
<u>2</u>	<u>2151</u>	<u>Agent de réadaptation fonctionnelle</u>	<u>20</u>	-
<u>2</u>	<u>2149</u>	<u>Agent de service social</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>5334</u>	<u>Aide de métiers</u>	<u>3</u>	X
<u>2</u>	<u>5306</u>	<u>Aide général de cuisine</u>	<u>3</u>	X
<u>2</u>	<u>5309</u>	<u>Aide-conducteur de véhicules lourds</u>	<u>4</u>	X
<u>2</u>	<u>2120</u>	<u>Analyste</u>	<u>21</u>	-
<u>2</u>	<u>2107</u>	<u>Animateur de vie étudiante</u>	<u>20</u>	-
<u>2</u>	<u>2141</u>	<u>Animateur de vie spirituelle et d'engagement communautaire</u>	<u>20</u>	-
<u>2</u>	<u>4218</u>	<u>Appariteur</u>	<u>6</u>	-
<u>2</u>	<u>2148</u>	<u>Architecte</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>2121</u>	<u>Attaché d'administration</u>	<u>20</u>	-
<u>2</u>	<u>4114</u>	<u>Auxiliaire de bureau</u>	<u>3</u>	X
<u>2</u>	<u>2144</u>	<u>Avocat</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>2102</u>	<u>Bibliothécaire</u>	<u>20</u>	-
<u>2</u>	<u>5307</u>	<u>Buandier</u>	<u>2</u>	X
<u>2</u>	<u>5303</u>	<u>Concierger de nuit, classe I</u>	<u>6</u>	X
<u>2</u>	<u>5304</u>	<u>Concierger de nuit, classe II</u>	<u>5</u>	X
<u>2</u>	<u>5301</u>	<u>Concierger, classe I</u>	<u>6</u>	X
<u>2</u>	<u>5302</u>	<u>Concierger, classe II</u>	<u>5</u>	X
<u>2</u>	<u>5310</u>	<u>Conducteur de véhicules légers</u>	<u>4</u>	X
<u>2</u>	<u>5308</u>	<u>Conducteur de véhicules lourds</u>	<u>6</u>	X
<u>2</u>	<u>2147</u>	<u>Conseiller à l'éducation préscolaire</u>	<u>21</u>	-
<u>2</u>	<u>2109</u>	<u>Conseiller d'orientation</u>	<u>21</u>	-
<u>2</u>	<u>2155</u>	<u>Conseiller en alimentation</u>	<u>19</u>	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
<u>2</u>	<u>2119</u>	<u>Conseiller en communication</u>	<u>20</u>	-
<u>2</u>	<u>2142</u>	<u>Conseiller en éducation spirituelle, religieuse et morale</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>2153</u>	<u>Conseiller en formation scolaire</u>	<u>20</u>	-
<u>2</u>	<u>2114</u>	<u>Conseiller en information scolaire et professionnelle</u>	<u>20</u>	-
<u>2</u>	<u>2103</u>	<u>Conseiller en mesure et évaluation</u>	<u>21</u>	-
<u>2</u>	<u>2154</u>	<u>Conseiller en rééducation</u>	<u>21</u>	-
<u>2</u>	<u>2104</u>	<u>Conseiller pédagogique</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>5311</u>	<u>Cuisinier, classe I</u>	<u>11</u>	X
<u>2</u>	<u>5312</u>	<u>Cuisinier, classe II</u>	<u>10</u>	X
<u>2</u>	<u>5313</u>	<u>Cuisinier, classe III</u>	<u>7</u>	X
<u>2</u>	<u>5336</u>	<u>Déménageur - CSDM</u>	<u>3</u>	X
<u>2</u>	<u>2115</u>	<u>Diététiste/nutritionniste</u>	<u>20</u>	-
<u>2</u>	<u>5102</u>	<u>Ébéniste</u>	<u>10</u>	X
<u>2</u>	<u>4284</u>	<u>Éducateur en service de garde</u>	<u>9</u>	-
<u>2</u>	<u>4288</u>	<u>Éducateur en service de garde classe principale</u>	<u>11</u>	-
<u>2</u>	<u>5104</u>	<u>Électricien</u>	<u>10</u>	X
<u>2</u>	<u>5103</u>	<u>Électricien, classe principale</u>	<u>12</u>	X
<u>2</u>	<u>0310</u>	<u>Enseignant</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>2116</u>	<u>Ergothérapeute</u>	<u>23</u>	-
<u>2</u>	<u>5316</u>	<u>Gardien</u>	<u>2</u>	X
<u>2</u>	<u>4206</u>	<u>Infirmier</u>	<u>18</u>	-
<u>2</u>	<u>4217</u>	<u>Infirmier auxiliaire ou diplômé en soins de santé et soins d'assistance</u>	<u>9</u>	-
<u>2</u>	<u>2122</u>	<u>Ingénieur</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>4282</u>	<u>Inspecteur en transport scolaire</u>	<u>9</u>	-
<u>2</u>	<u>5321</u>	<u>Jardinier</u>	<u>7</u>	X
<u>2</u>	<u>4109</u>	<u>Magasinier, classe I</u>	<u>7</u>	-
<u>2</u>	<u>4110</u>	<u>Magasinier, classe II</u>	<u>4</u>	-
<u>2</u>	<u>4108</u>	<u>Magasinier, classe principale</u>	<u>10</u>	-
<u>2</u>	<u>5114</u>	<u>Maître mécanicien en tuyauterie</u>	<u>10</u>	X
<u>2</u>	<u>5107</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe I</u>	<u>11</u>	X
<u>2</u>	<u>5108</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe II</u>	<u>10</u>	X
<u>2</u>	<u>5109</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe III</u>	<u>9</u>	X
<u>2</u>	<u>5110</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe IV</u>	<u>9</u>	X
<u>2</u>	<u>5106</u>	<u>Mécanicien, classe I</u>	<u>11</u>	X
<u>2</u>	<u>5137</u>	<u>Mécanicien, classe II</u>	<u>9</u>	X
<u>2</u>	<u>5116</u>	<u>Menuisier</u>	<u>9</u>	X
<u>2</u>	<u>2145</u>	<u>Notaire</u>	<u>22</u>	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
<u>2</u>	<u>4221</u>	<u>Opérateur en imprimerie</u>	<u>6</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4229</u>	<u>Opérateur en imprimerie, classe principale</u>	<u>9</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4202</u>	<u>Opérateur en informatique, classe I</u>	<u>8</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4201</u>	<u>Opérateur en informatique, classe principale</u>	<u>10</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4118</u>	<u>Opérateur en reprographie</u>	<u>6</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4117</u>	<u>Opérateur en reprographie, classe principale</u>	<u>9</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>2123</u>	<u>Orthopédagogue</u>	<u>22</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>2112</u>	<u>Orthophoniste</u>	<u>22</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>5117</u>	<u>Ouvrier certifié d'entretien</u>	<u>9</u>	<u>X</u>
<u>2</u>	<u>5317</u>	<u>Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)</u>	<u>5</u>	<u>X</u>
<u>2</u>	<u>5318</u>	<u>Ouvrier d'entretien, classe II</u>	<u>2</u>	<u>X</u>
<u>2</u>	<u>5319</u>	<u>Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)</u>	<u>2</u>	<u>X</u>
<u>2</u>	<u>5118</u>	<u>Peintre</u>	<u>6</u>	<u>X</u>
<u>2</u>	<u>4286</u>	<u>Préposé aux élèves handicapés</u>	<u>6</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>2150</u>	<u>Psychoéducateur</u>	<u>22</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>2113</u>	<u>Psychologue</u>	<u>24</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4283</u>	<u>Relieur</u>	<u>5</u>	<u>X</u>
<u>2</u>	<u>4113</u>	<u>Secrétaire</u>	<u>7</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4163</u>	<u>Secrétaire de direction, centre adm. et régional-CSDM</u>	<u>9</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4111</u>	<u>Secrétaire de gestion</u>	<u>9</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4116</u>	<u>Secrétaire d'école ou de centre</u>	<u>9</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>5120</u>	<u>Serrurier</u>	<u>8</u>	<u>X</u>
<u>2</u>	<u>5121</u>	<u>Soudeur</u>	<u>10</u>	<u>X</u>
<u>2</u>	<u>5125</u>	<u>Spécialiste en mécanique d'ajustage</u>	<u>11</u>	<u>X</u>
<u>2</u>	<u>2105</u>	<u>Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement</u>	<u>21</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4223</u>	<u>Surveillant d'élèves</u>	<u>7</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4226</u>	<u>Surveillant-sauveteur</u>	<u>6</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4208</u>	<u>Technicien de travail social</u>	<u>16</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4209</u>	<u>Technicien de travaux pratiques</u>	<u>14</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4211</u>	<u>Technicien en administration</u>	<u>13</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4279</u>	<u>Technicien en arts graphiques</u>	<u>12</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4212</u>	<u>Technicien en audiovisuel</u>	<u>12</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4213</u>	<u>Technicien en bâtiment</u>	<u>15</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4205</u>	<u>Technicien en documentation</u>	<u>13</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4228</u>	<u>Technicien en écriture braille</u>	<u>12</u>	<u>-</u>
<u>2</u>	<u>4207</u>	<u>Technicien en éducation spécialisée</u>	<u>16</u>	<u>-</u>

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
<u>2</u>	<u>4277</u>	<u>Technicien en électronique</u>	<u>14</u>	-
<u>2</u>	<u>4281</u>	<u>Technicien en formation professionnelle</u>	<u>13</u>	-
<u>2</u>	<u>4276</u>	<u>Technicien en gestion alimentaire</u>	<u>13</u>	-
<u>2</u>	<u>4204</u>	<u>Technicien en informatique</u>	<u>14</u>	-
<u>2</u>	<u>4278</u>	<u>Technicien en informatique, classe principale</u>	<u>16</u>	-
<u>2</u>	<u>4214</u>	<u>Technicien en loisir</u>	<u>13</u>	-
<u>2</u>	<u>4215</u>	<u>Technicien en organisation scolaire</u>	<u>13</u>	-
<u>2</u>	<u>4216</u>	<u>Technicien en psychométrie</u>	<u>13</u>	-
<u>2</u>	<u>4285</u>	<u>Technicien en service de garde</u>	<u>13</u>	-
<u>2</u>	<u>4280</u>	<u>Technicien en transport scolaire</u>	<u>12</u>	-
<u>2</u>	<u>4230</u>	<u>Technicien-interprète</u>	<u>15</u>	-
<u>2</u>	<u>4225</u>	<u>Technicien-relieur-CSDM</u>	<u>6</u>	-
<u>2</u>	<u>2140</u>	<u>Traducteur</u>	<u>19</u>	-
<u>2</u>	<u>2146</u>	<u>Traducteur agréé</u>	<u>19</u>	-
<u>2</u>	<u>2111</u>	<u>Travailleur social</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>5115</u>	<u>Tuyauteur</u>	<u>10</u>	X
<u>2</u>	<u>5126</u>	<u>Vitrier-monteur-mécanicien</u>	<u>8</u>	X
<u>3</u>	<u>5324</u>	<u>Acheteur</u>	<u>9</u>	-
<u>3</u>	<u>5313</u>	<u>Adjoint à la direction</u>	<u>11</u>	-
<u>3</u>	<u>5320</u>	<u>Adjoint à l'enseignement universitaire</u>	<u>10</u>	-
<u>3</u>	<u>5312</u>	<u>Agent administratif classe 1 - secteur administration</u>	<u>9</u>	-
<u>3</u>	<u>5311</u>	<u>Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat</u>	<u>9</u>	-
<u>3</u>	<u>5315</u>	<u>Agent administratif classe 2 - secteur administration</u>	<u>8</u>	-
<u>3</u>	<u>5314</u>	<u>Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat</u>	<u>8</u>	-
<u>3</u>	<u>5317</u>	<u>Agent administratif classe 3 - secteur administration</u>	<u>6</u>	-
<u>3</u>	<u>5316</u>	<u>Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat</u>	<u>6</u>	-
<u>3</u>	<u>5319</u>	<u>Agent administratif classe 4 - secteur administration</u>	<u>4</u>	-
<u>3</u>	<u>5318</u>	<u>Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat</u>	<u>4</u>	-
<u>3</u>	<u>1104</u>	<u>Agent d'approvisionnement</u>	<u>20</u>	-
<u>3</u>	<u>1533</u>	<u>Agent de formation</u>	<u>21</u>	-
<u>3</u>	<u>1534</u>	<u>Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive</u>	<u>22</u>	-
<u>3</u>	<u>1105</u>	<u>Agent de gestion financière</u>	<u>20</u>	-
<u>3</u>	<u>1101</u>	<u>Agent de la gestion du personnel</u>	<u>21</u>	-
<u>3</u>	<u>1559</u>	<u>Agent de modification du comportement</u>	<u>22</u>	-
<u>3</u>	<u>1565</u>	<u>Agent de planification, de programmation et de recherche</u>	<u>22</u>	-
<u>3</u>	<u>1553</u>	<u>Agent de relations humaines</u>	<u>22</u>	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
3	<u>1244</u>	<u>Agent d'information</u>	<u>20</u>	-
3	<u>2688-1</u>	<u>Agent d'intégration, classe I</u>	<u>16</u>	-
3	<u>2688-2</u>	<u>Agent d'intégration, classe II</u>	<u>16</u>	-
3	<u>3545</u>	<u>Agent d'intervention</u>	<u>8</u>	-
3	<u>6436</u>	<u>Agent d'intervention (Institut Pinel)</u>	<u>7</u>	-
3	<u>3544</u>	<u>Agent d'intervention en milieu médico-légal</u>	<u>8</u>	-
3	<u>3543</u>	<u>Agent d'intervention en milieu psychiatrique</u>	<u>7</u>	-
3	<u>1651</u>	<u>Agent en techniques éducatives</u>	<u>20</u>	-
3	<u>3244</u>	<u>Aide de service</u>	<u>3</u>	X
3	<u>6414</u>	<u>Aide général</u>	<u>3</u>	X
3	<u>6415</u>	<u>Aide général en établissement nordique</u>	<u>6</u>	X
3	<u>2588</u>	<u>Aide social</u>	<u>14</u>	-
3	<u>6299</u>	<u>Aide-cuisinier</u>	<u>4</u>	X
3	<u>6387</u>	<u>Aide-mécanicien de machines fixes</u>	<u>4</u>	X
3	<u>1123</u>	<u>Analyste en informatique</u>	<u>21</u>	-
3	<u>1124</u>	<u>Analyste spécialisé en informatique</u>	<u>23</u>	-
3	<u>2251</u>	<u>Archiviste médical</u>	<u>15</u>	-
3	<u>2282</u>	<u>Archiviste médical (chef d'équipe)</u>	<u>16</u>	-
3	<u>5187</u>	<u>Assistant de recherche</u>	<u>9</u>	-
3	<u>2203</u>	<u>Assistant en pathologie</u>	<u>15</u>	-
3	<u>3462</u>	<u>Assistant en réadaptation</u>	<u>9</u>	-
3	<u>3205</u>	<u>Assistant technique au laboratoire ou en radiologie</u>	<u>5</u>	-
3	<u>3201</u>	<u>Assistant technique aux soins de la santé</u>	<u>5</u>	-
3	<u>3218</u>	<u>Assistant technique en médecine dentaire</u>	<u>6</u>	-
3	<u>3212</u>	<u>Assistant technique en pharmacie</u>	<u>6</u>	-
3	<u>3215</u>	<u>Assistant technique senior en pharmacie</u>	<u>8</u>	-
3	<u>2242</u>	<u>Assistant-chef du service des archives</u>	<u>16</u>	-
3	<u>2248</u>	<u>Assistant-chef inhalothérapeute</u>	<u>19</u>	-
3	<u>1236</u>	<u>Assistant-chef physiothérapeute</u>	<u>25</u>	-
3	<u>2240</u>	<u>Assistant-chef technicien en diététique</u>	<u>16</u>	-
3	<u>2236</u>	<u>Assistant-chef technicien. en électrophysiologie médicale</u>	<u>17</u>	-
3	<u>2234</u>	<u>Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé</u>	<u>18</u>	-
3	<u>2219</u>	<u>Assistant-chef technologue en radiologie</u>	<u>18</u>	-
3	<u>2489</u>	<u>Assistant-infirmier-chef</u>	<u>21</u>	-
3	<u>1254</u>	<u>Audiologiste</u>	<u>22</u>	-
3	<u>1204</u>	<u>Audiologiste-orthophoniste</u>	<u>22</u>	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
3	3588	<u>Auxiliaire aux services de santé et sociaux</u>	7	-
3	5289	<u>Auxiliaire en bibliothèque</u>	7	-
3	1114	<u>Avocat</u>	-	-
3	1200	<u>Bactériologiste</u>	22	-
3	1206	<u>Bibliothécaire</u>	20	-
3	1202	<u>Biochimiste</u>	22	-
3	6303	<u>Boucher</u>	7	X
3	3485	<u>Brancardier</u>	4	-
3	6320	<u>Buandier</u>	4	X
3	6312	<u>Caissier à la cafétéria</u>	3	X
3	6395	<u>Calorifugeur</u>	6	X
3	2290	<u>Chargé clinique de sécurité transfusionnelle</u>	19	-
3	2466	<u>Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence</u>	17	-
3	2247	<u>Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)</u>	18	-
3	1234	<u>Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)</u>	24	-
3	2106	<u>Chargé de production</u>	10	-
3	2291	<u>Chargé technique de sécurité transfusionnelle</u>	19	-
3	2699	<u>Chef de module</u>	18	-
3	6340	<u>Coiffeur</u>	5	X
3	5323	<u>Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)</u>	7	-
3	6336	<u>Conducteur de véhicules</u>	6	X
3	6355	<u>Conducteur de véhicules lourds</u>	6	X
3	1106	<u>Conseiller aux établissements</u>	21	-
3	1701	<u>Conseiller d'orientation professionnel, conseiller de la relation d'aide</u>	21	-
3	1703	<u>Conseiller en adaptation au travail</u>	20	-
3	1115	<u>Conseiller en bâtiment</u>	24	-
3	1543	<u>Conseiller en enfance inadaptée</u>	22	-
3	1538	<u>Conseiller en éthique</u>	22	-
3	1539	<u>Conseiller en génétique</u>	23	-
3	1121	<u>Conseiller en promotion de la santé</u>	20	-
3	1913	<u>Conseiller en soins infirmiers</u>	23	-
3	2246	<u>Coordonnateur technique (inhalothérapie)</u>	18	-
3	2227	<u>Coordonnateur technique (laboratoire)</u>	17	-
3	2213	<u>Coordonnateur technique (radiologie)</u>	17	-
3	2276	<u>Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale</u>	16	-
3	2277	<u>Coordonnateur technique en génie biomédical</u>	17	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
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	-
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	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
3	<u>1205</u>	<u>Ingénieur biomédical</u>	<u>23</u>	-
3	<u>2244</u>	<u>Inhalothérapeute</u>	<u>17</u>	-
3	<u>2232</u>	<u>Instituteur clinique (laboratoire)</u>	<u>17</u>	-
3	<u>2214</u>	<u>Instituteur clinique (radiologie)</u>	<u>17</u>	-
3	<u>3585</u>	<u>Instructeur aux ateliers industriels</u>	<u>8</u>	X
3	<u>3598</u>	<u>Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique</u>	<u>8</u>	-
3	<u>1552</u>	<u>Intervenant en soins spirituels</u>	<u>20</u>	-
3	<u>1660</u>	<u>Jardinier d'enfants</u>	<u>20</u>	-
3	<u>6363</u>	<u>Journalier</u>	<u>4</u>	X
3	<u>6353</u>	<u>Machiniste (mécanicien ajusteur)</u>	<u>11</u>	X
3	<u>5141</u>	<u>Magasinier</u>	<u>7</u>	-
3	<u>6356</u>	<u>Maître-électricien</u>	<u>12</u>	X
3	<u>6366</u>	<u>Maître-mécanicien de machines frigorifiques</u>	<u>11</u>	X
3	<u>6357</u>	<u>Maître-plombier</u>	<u>10</u>	X
3	<u>6380</u>	<u>Mécanicien de garage</u>	<u>9</u>	X
3	<u>6383-2</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe II</u>	<u>10</u>	X
3	<u>6383-3</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe III</u>	<u>9</u>	X
3	<u>6383-4</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe IV</u>	<u>9</u>	X
3	<u>6352</u>	<u>Mécanicien de machines frigorifiques</u>	<u>11</u>	X
3	<u>6360</u>	<u>Mécanicien d'entretien (Millwright)</u>	<u>10</u>	X
3	<u>3262</u>	<u>Mécanicien en orthèse et/ou prothèse</u>	<u>10</u>	-
3	<u>6364</u>	<u>Menuisier</u>	<u>9</u>	X
3	<u>3687</u>	<u>Moniteur en éducation</u>	<u>8</u>	-
3	<u>3699</u>	<u>Moniteur en loisirs</u>	<u>7</u>	-
3	<u>6407</u>	<u>Nettoyeur</u>	<u>4</u>	X
3	<u>5119</u>	<u>Opérateur de duplicateur offset</u>	<u>6</u>	-
3	<u>5108</u>	<u>Opérateur en informatique, classe I</u>	<u>8</u>	-
3	<u>5111</u>	<u>Opérateur en informatique, classe II</u>	<u>5</u>	-
3	<u>5130</u>	<u>Opérateur en système de production braille</u>	<u>5</u>	-
3	<u>2363</u>	<u>Opticien d'ordonnances</u>	<u>14</u>	-
3	<u>1551</u>	<u>Organisateur communautaire</u>	<u>21</u>	-
3	<u>1656</u>	<u>Ortho-pédagogue</u>	<u>22</u>	-
3	<u>1255</u>	<u>Orthophoniste</u>	<u>22</u>	-
3	<u>2259</u>	<u>Orthoptiste</u>	<u>17</u>	-
3	<u>6373</u>	<u>Ouvrier de maintenance</u>	<u>6</u>	X
3	<u>6388</u>	<u>Ouvrier d'entretien général</u>	<u>9</u>	X
3	<u>6302</u>	<u>Pâtissier-boulangier</u>	<u>7</u>	X

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
<u>3</u>	<u>6362</u>	<u>Peintre</u>	<u>6</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>2287</u>	<u>Perfusionniste clinique</u>	<u>23</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>2254</u>	<u>Photographe médical</u>	<u>12</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>1233</u>	<u>Physiothérapeute</u>	<u>23</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>6368</u>	<u>Plâtrier</u>	<u>5</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>6359</u>	<u>Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie</u>	<u>10</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>6344</u>	<u>Porteur</u>	<u>3</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>6341</u>	<u>Portier</u>	<u>1</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>3459</u>	<u>Préposé (certifié "A") aux bénéficiaires</u>	<u>6</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>6398</u>	<u>Préposé à la buanderie</u>	<u>3</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>3259</u>	<u>Préposé à la centrale des messagers</u>	<u>3</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>6262</u>	<u>Préposé à la peinture et à la maintenance</u>	<u>6</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>3481</u>	<u>Préposé à la stérilisation</u>	<u>6</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>3251</u>	<u>Préposé à l'accueil</u>	<u>5</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>3245</u>	<u>Préposé à l'audio-visuel</u>	<u>3</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>6335</u>	<u>Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)</u>	<u>2</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>6334</u>	<u>Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)</u>	<u>3</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>3685</u>	<u>Préposé à l'unité et/ou au pavillon</u>	<u>6</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>3467</u>	<u>Préposé au matériel et équipement thérapeutique</u>	<u>7</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>6386</u>	<u>Préposé au service alimentaire</u>	<u>3</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>3204</u>	<u>Préposé au transport</u>	<u>3</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>6418</u>	<u>Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques</u>	<u>5</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>6347</u>	<u>Préposé aux ascenseurs</u>	<u>2</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>3203</u>	<u>Préposé aux autopsies</u>	<u>6</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>3480</u>	<u>Préposé aux bénéficiaires</u>	<u>7</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>5117</u>	<u>Préposé aux magasins</u>	<u>4</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>3241</u>	<u>Préposé aux soins des animaux</u>	<u>4</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>3505</u>	<u>Préposé en établissement nordique</u>	<u>7</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>3208</u>	<u>Préposé en ophtalmologie</u>	<u>6</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>3247</u>	<u>Préposé en orthopédie</u>	<u>7</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>3223</u>	<u>Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie</u>	<u>6</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>3449</u>	<u>Préposé en salle d'opération</u>	<u>6</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>3229</u>	<u>Préposé senior en orthopédie</u>	<u>8</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>6325</u>	<u>Presseur</u>	<u>3</u>	<u>X</u>
<u>3</u>	<u>1652</u>	<u>Psychoéducateur spécialiste en réadaptation psychosociale</u>	<u>22</u>	<u>-</u>
<u>3</u>	<u>1546</u>	<u>Psychologue, thérapeute du comportement humain (T.R.)</u>	<u>24</u>	<u>-</u>

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
3	<u>2273</u>	<u>Psycho-technicien</u>	<u>13</u>	-
3	<u>3461</u>	<u>Puéricultrice / Garde-bébé</u>	<u>12</u>	-
3	<u>1658</u>	<u>Récréologue</u>	<u>20</u>	-
3	<u>6382</u>	<u>Rembourseur</u>	<u>7</u>	X
3	<u>2694-1</u>	<u>Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe I</u>	<u>18</u>	-
3	<u>1570</u>	<u>Réviseur</u>	<u>23</u>	-
3	<u>5321</u>	<u>Secrétaire juridique</u>	<u>8</u>	
3	<u>5322</u>	<u>Secrétaire médicale</u>	<u>8</u>	-
3	<u>6367</u>	<u>Serrurier</u>	<u>8</u>	X
3	<u>1572</u>	<u>Sexologue</u>	<u>22</u>	-
3	<u>1573</u>	<u>Sexologue clinicien</u>	<u>23</u>	-
3	<u>1554</u>	<u>Sociologue</u>	<u>19</u>	-
3	<u>2697</u>	<u>Sociothérapeute (Institut Pinel)</u>	<u>17</u>	-
3	<u>6361</u>	<u>Soudeur</u>	<u>10</u>	X
3	<u>1291</u>	<u>Spécialiste clinique en biologie médicale</u>	<u>28</u>	-
3	<u>1407</u>	<u>Spécialiste en activités cliniques</u>	<u>22</u>	-
3	<u>1661</u>	<u>Spécialiste en audio-visuel</u>	<u>21</u>	-
3	<u>1521</u>	<u>Spécialiste en évaluation des soins</u>	<u>22</u>	-
3	<u>1557</u>	<u>Spécialiste en orientation et en mobilité</u>	<u>21</u>	-
3	<u>1109</u>	<u>Spécialiste en procédés administratifs</u>	<u>21</u>	-
3	<u>1560</u>	<u>Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle</u>	<u>21</u>	-
3	<u>1207</u>	<u>Spécialiste en sciences biologiques et physique sanitaire</u>	<u>23</u>	-
3	<u>6422</u>	<u>Surveillant en établissement</u>	<u>8</u>	-
3	<u>3679</u>	<u>Surveillant-sauveteur</u>	<u>6</u>	X
3	<u>2102</u>	<u>Technicien aux contributions</u>	<u>14</u>	-
3	<u>3224</u>	<u>Technicien classe "B"</u>	<u>9</u>	-
3	<u>2360</u>	<u>Technicien de braille</u>	<u>12</u>	-
3	<u>2224</u>	<u>Technicien de laboratoire médical diplômé</u>	<u>16</u>	-
3	<u>2262</u>	<u>Technicien dentaire</u>	<u>14</u>	-
3	<u>2101</u>	<u>Technicien en administration</u>	<u>13</u>	-
3	<u>6317-1</u>	<u>Technicien en alimentation, classe I</u>	<u>9</u>	-
3	<u>6317-2</u>	<u>Technicien en alimentation, classe II</u>	<u>9</u>	-
3	<u>2333</u>	<u>Technicien en arts graphiques</u>	<u>12</u>	-
3	<u>2586</u>	<u>Technicien en assistance sociale</u>	<u>16</u>	-
3	<u>2258</u>	<u>Technicien en audio-visuel</u>	<u>12</u>	-
3	<u>2374</u>	<u>Technicien en bâtiment</u>	<u>15</u>	-
3	<u>2275</u>	<u>Technicien en communication</u>	<u>12</u>	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
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	-
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	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
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	-
4	C262	Bibliothécaire	20	-
4	C905	Conciergerie 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	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
4	<u>C907</u>	<u>Jardinier</u>	<u>7</u>	<u>X</u>
4	<u>C620</u>	<u>Magasinier, classe I</u>	<u>7</u>	-
4	<u>C621</u>	<u>Magasinier, classe II</u>	<u>4</u>	-
4	<u>C934</u>	<u>Manœuvre</u>	<u>2</u>	<u>X</u>
4	<u>C719</u>	<u>Mécanicien d'entretien d'équipements</u>	<u>10</u>	<u>X</u>
4	<u>C728</u>	<u>Mécanicien de machines fixes classe III</u>	<u>10</u>	<u>X</u>
4	<u>C726</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe I</u>	<u>10</u>	<u>X</u>
4	<u>C729</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe IV</u>	<u>9</u>	<u>X</u>
4	<u>C732</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe VII</u>	<u>9</u>	<u>X</u>
4	<u>C735</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe X</u>	<u>9</u>	<u>X</u>
4	<u>C737</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe XII</u>	<u>9</u>	<u>X</u>
4	<u>C738</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe XIII</u>	<u>9</u>	<u>X</u>
4	<u>C741</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe XVI</u>	<u>9</u>	<u>X</u>
4	<u>C742</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe XVII</u>	<u>9</u>	<u>X</u>
4	<u>C707</u>	<u>Menuisier</u>	<u>9</u>	<u>X</u>
4	<u>C432</u>	<u>Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives</u>	<u>6</u>	<u>X</u>
4	<u>C430</u>	<u>Moniteur de camp de jour</u>	<u>6</u>	<u>X</u>
4	<u>C725</u>	<u>Opérateur d'appareils de photocomposition électronique</u>	<u>8</u>	
4	<u>C703</u>	<u>Opérateur de duplicateur offset</u>	<u>6</u>	
4	<u>C700</u>	<u>Opérateur de duplicateur offset, classe principale</u>	<u>9</u>	
4	<u>C755</u>	<u>Opérateur en informatique</u>	<u>8</u>	
4	<u>C708</u>	<u>Ouvrier certifié d'entretien</u>	<u>9</u>	<u>X</u>
4	<u>C709</u>	<u>Peintre</u>	<u>6</u>	<u>X</u>
4	<u>C908</u>	<u>Préposé à la sécurité</u>	<u>5</u>	-
4	<u>C222</u>	<u>Psychologue</u>	<u>24</u>	-
4	<u>C606</u>	<u>Secrétaire administrative</u>	<u>9</u>	-
4	<u>C209</u>	<u>Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement</u>	<u>21</u>	-
4	<u>C753</u>	<u>Surveillant sauveteur</u>	<u>6</u>	-
4	<u>C419</u>	<u>Technicien au banc d'essai</u>	<u>16</u>	-
4	<u>C840</u>	<u>Technicien breveté de l'entretien aéronautique</u>	<u>17</u>	-
4	<u>C830</u>	<u>Technicien de l'entretien aéronautique (Collèges Chicoutimi et Édouard Montpetit)</u>	<u>13</u>	-
4	<u>C405</u>	<u>Technicien en administration</u>	<u>13</u>	-
4	<u>C409</u>	<u>Technicien en arts graphiques</u>	<u>12</u>	-
4	<u>C406</u>	<u>Technicien en audiovisuel</u>	<u>12</u>	-
4	<u>C413</u>	<u>Technicien en bâtiment</u>	<u>15</u>	-
4	<u>C401</u>	<u>Technicien en documentation</u>	<u>13</u>	-
4	<u>C424</u>	<u>Technicien en éducation spécialisée</u>	<u>16</u>	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
<u>4</u>	<u>C411</u>	<u>Technicien en électronique</u>	<u>14</u>	<u>-</u>
<u>4</u>	<u>C416</u>	<u>Technicien en fabrication mécanique</u>	<u>14</u>	<u>-</u>
<u>4</u>	<u>C414</u>	<u>Technicien en information</u>	<u>12</u>	<u>-</u>
<u>4</u>	<u>C403</u>	<u>Technicien en informatique</u>	<u>14</u>	
<u>4</u>	<u>C402</u>	<u>Technicien en informatique, classe principale</u>	<u>16</u>	
<u>4</u>	<u>C407</u>	<u>Technicien en loisirs</u>	<u>13</u>	
<u>4</u>	<u>C418</u>	<u>Technicien en travail social</u>	<u>16</u>	
<u>4</u>	<u>C404</u>	<u>Technicien en travaux pratiques</u>	<u>14</u>	
<u>4</u>	<u>C231</u>	<u>Travailleur social</u>	<u>22</u>	
<u>4</u>	<u>C706</u>	<u>Tuyauteur</u>	<u>10</u>	<u>X</u>

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

<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois de référence</u>	<u>Ajustement</u>	<u>Règle</u>
0395	<u>Suppléant occasionnel</u>	<u>0310 – Enseignant</u>	<u>1 / 1000 de l'échelon 1</u>	<u>Tronqué¹ à la cent</u>
0397	<u>Enseignant à la leçon, classe 16</u>	<u>0310 – Enseignant</u>	<u>Augmentation² accordée à l'échelon 8</u>	<u>Arrondi à la cent³</u>
0397	<u>Enseignant à la leçon, classe 17</u>	<u>0310 – Enseignant</u>	<u>Augmentation² accordée à l'échelon 10</u>	<u>Arrondi à la cent³</u>
0397	<u>Enseignant à la leçon, classe 18</u>	<u>0310 – Enseignant</u>	<u>Augmentation² accordée à l'échelon 12</u>	<u>Arrondi à la cent³</u>
0397	<u>Enseignant à la leçon, classe 19</u>	<u>0310 – Enseignant</u>	<u>Augmentation² accordée à l'échelon 14</u>	<u>Arrondi à la cent³</u>
0396	<u>Enseignant à taux horaire</u>	<u>Enseignant à la leçon</u>	<u>Taux de la classe 16⁴</u>	<u>s.o.</u>

ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COLLÈGES

<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois de référence</u>	<u>Ajustement</u>	<u>Règle</u>
C399	<u>Chargé de cours, classe 16</u>	<u>C305 – Enseignant</u>	<u>Augmentation² accordée à l'échelon 8</u>	<u>Arrondi à la cent³</u>
C399	<u>Chargé de cours, classe 17 et 18</u>	<u>C305 – Enseignant</u>	<u>Augmentation² moyenne accordée aux échelons 10 et 12</u>	<u>Arrondi à la cent³</u>
C399	<u>Chargé de cours, classe 19 et 20</u>	<u>C305 – Enseignant</u>	<u>Augmentation² moyenne accordée aux échelons 14 et 16</u>	<u>Arrondi à la cent³</u>
C330	<u>Enseignant en aéronautique</u>	<u>C305 – Enseignant</u>	<u>Augmentation² accordée à l'échelon 15</u>	<u>Arrondi au dollar⁵</u>
C393	<u>Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires</u>	<u>C305 – Enseignant</u>	<u>Augmentation² accordée à l'échelon 15</u>	<u>Arrondi à la cent³</u>
C394	<u>Enseignant en aéronautique à la formation continue</u>	<u>C305 – Enseignant</u>	<u>Augmentation² accordée à l'échelon 15</u>	<u>Arrondi à la cent³</u>

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_i / échelon au temps t_{i-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

<u>Secteur</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Échelle ou classification abolie</u>
<u>3</u>	<u>2694</u>	<u>Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 2</u>	<u>Échelle</u>
<u>3</u>	<u>2694</u>	<u>Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe 3</u>	<u>Échelle</u>
<u>3</u>	<u>2688</u>	<u>Agent d'intégration, classe 3</u>	<u>Échelle et classification</u>
<u>3</u>	<u>2691</u>	<u>Éducateur, classe 3</u>	<u>Échelle et classification</u>

SECTION B : TITRES D'EMPLOIS SANS TITULAIRE

<u>Secteur</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>
<u>4</u>	<u>C232</u>	<u>Conseiller en affaires étudiantes</u>
<u>4</u>	<u>C909</u>	<u>Magasinier, classe principale</u>
<u>4</u>	<u>C727</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe II</u>
<u>4</u>	<u>C731</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe VI</u>
<u>4</u>	<u>C739</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe XIV</u>
<u>4</u>	<u>C745</u>	<u>Aide mécanicien de machines fixes, classe XX</u>
<u>3</u>	<u>3446</u>	<u>Infirmier auxiliaire assistant chef d'équipe</u>
<u>3</u>	<u>3495</u>	<u>Préposé en réadaptation ou occupation industrielle (établissements psychiatriques)</u>
<u>3</u>	<u>3458</u>	<u>Agent communautaire surveillant (Institut Pinel)</u>
<u>3</u>	<u>3684</u>	<u>Instructeur d'atelier (Institut Pinel)</u>

ANNEXE 5

EMPLOIS-REMORQUES, COMMISSIONS SCOLAIRES

<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Classe d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois de référence</u>	<u>% d'ajustement</u>
<u>5133</u>	<u>Apprenti de métiers, 1^{re} année</u>	<u>0</u>	} <u>2-5104; 2-5115; 3-6354;</u> <u>3-6359; 4-C702; 4-C706</u>	<u>72,5</u>
<u>5134</u>	<u>Apprenti de métiers, 2^e année</u>	<u>0</u>		<u>75,0</u>
<u>5135</u>	<u>Apprenti de métiers, 3^e année</u>	<u>0</u>		<u>77,5</u>
<u>5136</u>	<u>Apprenti de métiers, 4^e année</u>	<u>0</u>		<u>80,0</u>

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Classe d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois de référence</u>	<u>% d'ajustement</u>
<u>1914</u>	<u>Candidat infirmier praticien spécialisé</u>	<u>0</u>	<u>3-1915</u>	<u>97,5</u>
<u>2485</u>	<u>Infirmier en stage d'actualisation</u>	<u>1</u>	<u>3-2471</u>	<u>90,0</u>
<u>2490</u>	<u>Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier</u>	<u>1</u>	<u>3-2471</u>	<u>91,0</u>
<u>3456</u>	<u>Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire</u>	<u>1</u>	<u>3-3455</u>	<u>91,0</u>
<u>3529</u>	<u>Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation</u>	<u>1</u>	<u>3-3455</u>	<u>90,0</u>
<u>4001</u>	<u>Externe en soins infirmiers</u>	<u>1</u>	<u>3-2471</u>	<u>80,0</u>
<u>4002</u>	<u>Externe en inhalothérapie</u>	<u>1</u>	<u>3-2244</u>	<u>80,0</u>
<u>4003</u>	<u>Externe en technologie médicale</u>	<u>1</u>	<u>3-2223</u>	<u>80,0</u>
<u>6375</u>	<u>Apprenti de métier, échelon 1</u>	<u>1</u>	} <u>2-5104; 2-5115; 3-6354;</u> <u>3-6359; 4-C702; 4-C706</u>	<u>72,5</u>
<u>6375</u>	<u>Apprenti de métier, échelon 2</u>	<u>1</u>		<u>75,0</u>
<u>6375</u>	<u>Apprenti de métier, échelon 3</u>	<u>1</u>		<u>77,5</u>
<u>6375</u>	<u>Apprenti de métier, échelon 4</u>	<u>1</u>		<u>80,0</u>

ANNEXE 6

AVANCES DE RELATIVITÉS SALARIALES

<u>Secteur</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Avance</u>
<u>3</u>	<u>2702</u>	<u>Technicien en hygiène du travail</u>	<u>13,50 %</u>
<u>3</u>	<u>2277</u>	<u>Coordonnateur technique en génie biomédical</u>	<u>9,00 %</u>
<u>3</u>	<u>2697</u>	<u>Sociothérapeute</u>	<u>11,01 %</u>
<u>3</u>	<u>2367</u>	<u>Technicien en génie biomédical</u>	<u>9,00 %</u>

LETTRE D'ENTENTE NO 18

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 (SISP¹).

¹ Le SISP étant agent négociateur pour la CSQ, l'APTS et le SFPQ.

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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 salariées 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 salariées 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 suivants 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 1^{er} janvier 2017, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant trente-huit (38) doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1^{er} janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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).

