

# **CONVENTION COLLECTIVE – VERSION ADMINISTRATIVE**

**intervenue entre**

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

**ET**

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES (CSD)**

**10 juillet 2016  
31 mars 2020**



## TABLE DES MATIÈRES

---

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

## TABLE DES MATIÈRES

---

	Page
24	Congé annuel (vacances) 24.1
25	Droits parentaux 25.1
26	Régimes d'assurance vie, maladie et salaire 26.1
27	Régime de retraite 27.1
28	Avantages sociaux 28.1
29	Repas 29.1
30	Allocations pour déplacement à l'extérieur 30.1
31	Avantages ou privilèges acquis 31.1
32	Contrat d'entreprise (contrat à forfait) 32.1
33	Sécurité et santé 33.1
34	Régime de congé à traitement différé 34.1
35	Changements technologiques 35.1
36	Assurance responsabilité 36.1
37	<u>Comité paritaire local intersyndical en organisation du travail</u> 37.1
<u>38</u>	<u>Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective</u> <u>38.1</u>
 <b>PARTIE II      ANNEXES</b>	
<u>A</u>	Relative aux horaires atypiques <u>A.1</u>
<u>B</u>	Mécanisme sectoriel de concertation <u>B.1</u>
C	Conditions particulières aux personnes salariées d'un service ou d'une aile psychiatrique C.1
D	Conditions particulières aux professionnels et professionnelles D.1
E	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et la sécurité du travail ( <u>L.R.Q./RLRQ, chap. S-2.1</u> ) E.1

---

## TABLE DES MATIÈRES

---

	Page	
F	Conditions particulières aux personnes salariées régulières à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	F.1
G	Reconnaissance de scolarité additionnelle	G.1
<u>H</u>	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	H.1
 <b>PARTIE III      LETTRES D'ENTENTE</b>		
No 1	<u>Relative aux projets de transformation ou de réorganisation</u>	1.1
No 2	Relative à la conciliation travail-famille-études	2.1
No 3	<u>Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement</u>	3.1
No 4	<u>Relative à la stabilité des postes et à la négociation locale</u>	4.1
No 5	Relative à la personne retraitée réembauchée	5.1
No 6	Relative à l'aménagement du temps de travail	6.1
No 7	Relative au chevauchement interquarts de travail pour certaines personnes salariées	7.1
<u>No 8</u>	<u>Relative à la création d'un comité national intersyndical de prévention en santé et sécurité</u>	<u>8.1</u>
<u>No 9</u>	<u>Relative à la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée</u>	<u>9.1</u>
<u>No 10</u>	<u>Relative à la négociation locale concernant la notion de port d'attache</u>	<u>10.1</u>
<u>No 11</u>	<u>Relative aux libérations syndicales pour les comités nationaux</u>	<u>11.1</u>
<u>No 12</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>12.1</u>
<u>No 13</u>	<u>Relative à la prime versée à certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés</u>	<u>13.1</u>
<u>No 14</u>	<u>Relative aux secrétaires juridiques du secteur de la santé et des services sociaux (3-5321)</u>	<u>14.1</u>
<u>No 15</u>	<u>Concernant les relativités salariales</u>	<u>15.1</u>

## TABLE DES MATIÈRES

---

	Page
<u>No 16</u> <u>Concernant la rémunération additionnelle associée à la formation postsecondaire</u>	<u>16.1</u>

### **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>	<u>1.1</u>
---	------------

**PARTIE I**  
**ARTICLES**

---

# ARTICLE 1

## DÉFINITIONS

---

### 1.01 Personne salariée

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

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

### 1.02 Personne salariée régulière à temps complet

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

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

### 1.03 Personne salariée régulière à temps partiel

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

### 1.04 Personne salariée temporaire

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

### 1.05 Promotion

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

### 1.06 Transfert

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

### **1.07 Rétrogradation**

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

### **1.08 Ancienneté**

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

### **1.09 Conjoint**

On entend par conjoints les personnes :

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

### **1.10 Enfant à charge**

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

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

### **1.11 Poste**

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

Dans le cas où il y a une période d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits à son ancien poste.

### **1.12 Service**

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

### **1.13 Liste de disponibilité**

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

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

#### **1.14 Poste temporairement dépourvu de titulaire**

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

#### **1.15 Déplacement**

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

#### **1.16 Période de probation**

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

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

## **ARTICLE 2**

### **OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE**

---

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

## **ARTICLE 3**

### **DROIT DE L'ÉTABLISSEMENT**

---

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

## ARTICLE 4

### 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 l'accréditation émise conformément aux dispositions du Code du travail (RLRQ, c. C-27) du Québec.

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

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

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

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

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

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

#### **4.08 Droit d'être accompagné**

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

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

#### **4.10 Aveu**

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

- 1) d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat;

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

#### **4.11 Mesures administratives**

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

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

#### **4.12 Dossier**

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

Ce dossier comprend :

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- les rapports disciplinaires;
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;
- les rapports d'évaluation, après remise à la personne salariée et discussion avec celle-ci;
- les documents relatifs à l'expérience acquise;
- la copie des diplômes et des attestations d'études exigés par l'employeur;
- les avis de mise à pied;
- les avis de mesures administratives prévus au paragraphe 4.11;
- les rapports du bureau de santé versés au bureau du personnel;
- la copie des rapports d'accident du travail.

#### **4.13 Agent de sécurité**

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

#### **4.14 Postes vacants et nouvellement créés**

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

## ARTICLE 5

### RÉGIME SYNDICAL ET RETENUES SYNDICALES

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- le nom de la personne salariée;
- l'adresse et le numéro de téléphone (si non confidentiel);
- le numéro d'assurance sociale;
- le titre d'emploi;
- le statut (régulier à temps complet, régulier à temps partiel ou temporaire);
- le service;
- le salaire;
- le montant retenu (cotisation syndicale);

- 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 régulière à temps partiel ou temporaire :
  - le nombre d'heures travaillées à l'exclusion des heures effectuées à temps supplémentaire;
  - l'ancienneté accumulée depuis la date d'entrée en service.

La transmission des informations se fait par support informatique dans la mesure où cela est disponible chez l'employeur.

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

## ARTICLE 6

### LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

---

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

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

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

<b><u>Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année</u></b>	<b><u>Nombre de jours de libération avec solde par année</u></b>	
	<b><u>Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi<sup>1 2</sup></u></b>	<b><u>CISSS ou CIUSSS</u></b>
<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>
<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>

<sup>1</sup> 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).

<sup>2</sup> Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans ces cas, le ou les représentants du syndicat et la ou les personnes salariées concernées ne subissent aucune perte de salaire.

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

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

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

<b>Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année</b>	<b>Nombre de jours de libération avec solde par année</b>		
	<b>Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi 10<sup>1</sup></b>	<b>CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de moins de 240 km</b>	<b>CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de 240 km et plus</b>
<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>

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

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.

<sup>1</sup> Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

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

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

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

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

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

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

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.

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

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

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

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

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

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

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**6.26** La personne salariée exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) alors en vigueur si la personne salariée paie mensuellement en entier la prime pour son assurance et que les clauses des contrats ainsi que la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10) ~~RREGOP~~ le permettent.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

**6.27** La personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire qui bénéficie de libérations syndicales avec solde voit celles-ci considérées aux fins d'établir sa prestation d'assurance salaire ainsi

que les indemnités prévues au chapitre des droits parentaux et, s'il y a lieu, son indemnité de mise à pied en sécurité d'emploi.

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

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

### **6.30 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 6.29, 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 ou régionale en vertu du paragraphe 6.19 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 6.19 s'applique en fonction du nombre de personnes salariées de l'unité de négociation tel qu'établi au 1<sup>er</sup> janvier précédent;
- 2- Au trente-et-unième (31<sup>e</sup>) 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 6.19.

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

Pour les établissements qui ne résultent pas d'une fusion en application de la Loi 10<sup>1</sup>, le nombre de jours prévu aux banques de libérations syndicales est établi pour la première (1<sup>re</sup>) 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 6.29.

---

<sup>1</sup> Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

## ARTICLE 7

### RÉMUNÉRATION

---

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

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

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

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

Malgré ce qui précède, le non diminution de salaire prévue à la procédure de supplantation et lors de l'application des mesures spéciales prévues à l'article 16 est hebdomadaire dans le cas où la supplantation ou le transfert s'effectue dans le même statut.

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **7.10 Disposition spéciale**

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

appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de fin de semaine, de soir et de nuit et de 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.

### **Personne salariée qui occupe plus d'un poste**

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

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

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

### **Personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire**

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

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

1- Congés fériés :

5,7 % versé sur chaque paie, applicable :

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

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

2- Congé annuel :

Un des pourcentages suivants :

---

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

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de 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 %

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire, les primes<sup>1</sup>, ~~les suppléments~~ et la rémunération additionnelle;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à un poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire de base à partir duquel est établie, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle, la prestation d'assurance salaire.

3- Congé de maladie :

4,21 % versé sur chaque paie, applicable :

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

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

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

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

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

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

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

Les libellés constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi. Rien dans la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, ainsi que des taux et échelles de salaire n'empêche qu'une personne salariée soit requise d'accomplir l'ensemble des activités que lui autorise d'accomplir son appartenance à un ordre professionnel.

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

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

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

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

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

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

### **7.19 Règles d'application des échelles de salaire**

La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

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

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

## **7.20 Application des échelles de salaire**

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

## **7.21 Avancement dans les échelles de salaire**

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

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

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

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

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

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

## **Classification et reclassification**

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

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

b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

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

## **7.24 Paramètres généraux d'augmentation salariale Majoration des taux et échelles de salaire**

### **A) Période allant du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2017**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de salaire en vigueur au 31 mars 2016 est majoré de 1,5 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2016.

### **C) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2017 au 31 mars 2018**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de salaire en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,75 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2017.

### **D) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2018 au 31 mars 2019**

Chaque taux et chaque échelle<sup>1</sup> de salaire en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 2,0 %<sup>2</sup> avec effet le 1<sup>er</sup> avril 2018.

### **E) Période allant du 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> avril 2010 au 31 mars 2011~~**

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

### **~~B) Période du 1<sup>er</sup> avril 2011 au 31 mars 2012~~**

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

### **~~C) Période du 1<sup>er</sup> avril 2012 au 31 mars 2013~~**

---

<sup>1</sup> La majoration des taux et échelles est calculée sur la base du taux horaire. Toutefois, jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2018 inclusivement, pour les professionnels et les infirmières cliniciennes, la majoration est calculée sur la base du taux annuel de salaire.

<sup>2</sup> Toutefois, les clauses de la convention collective relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit de l'article 7.27 A) de la convention collective.

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

Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2012, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010 et 2011<sup>2</sup> et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010 et à 4,5 % pour l'année 2011. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 0,5 %.

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

#### **D) Période du 1<sup>er</sup> avril 2013 au 31 mars 2014**

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

Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2013, de 1,25 fois la différence entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du produit intérieur brut (PIB) nominal<sup>1</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011 et 2012<sup>3</sup> et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'alinéa C).

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

#### **E) Période du 1<sup>er</sup> avril 2014 au 31 mars 2015**

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

Le pourcentage déterminé au sous-alinéa précédent est majoré, avec effet au 1<sup>er</sup> avril 2014, de 1,25 fois la différence, entre la croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal<sup>4</sup> du

---

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

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

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

<sup>4</sup> Produit intérieur brut, en termes de dépenses, pour le Québec, aux prix courants. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 384-0002, numéro de série CANSIM v687511.

Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013<sup>1</sup> et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011, à 4,4 % pour l'année 2012 et à 4,3 % pour l'année 2013. La majoration ainsi calculée ne peut toutefois être supérieure à 3,5 % moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'alinéa C) et la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2013 en vertu du deuxième sous-alinéa de l'alinéa D).

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

## **F) Ajustement au 31 mars 2015**

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 30 mars 2015 est majoré, avec effet au 31 mars 2015, d'un pourcentage égal à l'écart entre la variation cumulative (somme des variations annuelles) de l'indice des prix à la consommation<sup>2</sup> pour le Québec selon les données de Statistique Canada pour les années de convention collective 2010-2011, 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 et 2014-2015<sup>3</sup> 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 %.

## **7.25 Rémunérations additionnelles**

### **A) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016**

La personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,30 \$ pour chaque heure rémunérée<sup>4</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2015 au 31 mars 2016.

### **B) Période allant du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020**

La personne salariée a également droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,16 \$ pour chaque heure rémunérée<sup>4</sup> du 1<sup>er</sup> avril 2019 au 31 mars 2020.

## **7.26 Majoration des primes et suppléments**

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

<sup>1</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2012 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

<sup>2</sup> Indice des prix à la consommation pour le Québec. Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 326-0020, numéro de série CANSIM v41691783.

<sup>3</sup> Pour chaque année de convention collective, la variation annuelle de l'indice des prix à la consommation correspond à la variation entre la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars de l'année de convention collective visée et la moyenne des indices pour les mois d'avril à mars précédents.

<sup>4</sup> 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.

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

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

## **7.27 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<sup>er</sup> avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.

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

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

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

B) La personne salariée visée par les dispositions relatives aux dérogations prévues aux paragraphes 29 et suivants de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 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  $\frac{2}{3}$  de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième (4<sup>e</sup>) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4<sup>e</sup>) année;
- 3- le  $\frac{1}{3}$  de la différence entre le salaire qu'elle recevait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième (5<sup>e</sup>) année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième (5<sup>e</sup>) année;
- 4- le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie;
- 5- Le montant forfaitaire est réputé faire partie du salaire aux fins d'application des seules dispositions suivantes de la convention collective :

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

#### **7.28 Rémunération à Noël et au jour de l'An**

Le salaire de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50 %).

#### **7.29 Période de repos**

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

## ARTICLE 8

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

---

#### Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aux fins du présent mécanisme, les regroupements syndicaux sont les neuf (9) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, 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 à la suite d'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 ([RLRQ, 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 de Services sociaux (MSSS)~~ en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

## ARTICLE 9

### PRIMES

---

#### 9.01 Prime d'ancienneté

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

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

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

#### 9.02 Prime de chef d'équipe

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

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

<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>25,74</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.

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

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

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

<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>
16,38	16,63	16,92	17,26	17,61

<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>
15,29	15,40	15,55	15,82	16,14

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

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

### 9.05 Prime de soir et de nuit

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

#### 1- Prime de soir

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

<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>
5,67	5,76	5,86	5,98	6,10

<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>
5,29	5,33	5,38	5,47	5,58

## 2- Prime de nuit

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

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

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

1- entre 19 h et 24 h :

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

<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>
0,80	0,81	0,82	0,84	0,86

<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>
0,74	0,75	0,76	0,77	0,79

2- entre 00 h et 07 h :

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

## 9.06 Prime de soir et prime de nuits majorées

### 1- Prime de soir majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit une la prime de soir majorée de huit (8 %) suivante du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle, et ce, en lieu et place de la prime de soir qui lui serait applicable en vertu des sous-alinéas A1 ou B2 du paragraphe 9.05.

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

## 2- Prime de nuit majorée

Sauf pour la personne salariée visée à l'annexe F, la personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de nuit majorée suivante en lieu et place de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu des sous-alinéas A4 ou B2 du paragraphe 9.05 :

- quatorze (14 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle pour la personne salariée ayant entre zéro (0) et cinq (5) ans d'ancienneté;
- quinze (15 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle pour la personne salariée ayant entre cinq (5) et dix (10) ans d'ancienneté;
- seize (16 %) du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle pour la personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

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

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

### 1. Prime de quart de rotation jour/soir

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

### 2. Prime de quart de rotation jour/nuit

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

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

La prime de quart de rotation jour/soir/nuit est égale à cinquante (50 %) de la moyenne pondérée du taux des primes de soir et de nuit, établie en fonction des heures travaillées sur ces quarts. Le taux ainsi obtenu est appliqué pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

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

Au terme de sa période d'initiation et d'essai sur un poste avec quart de rotation, la personne salariée maintenue dans son poste se voit verser la prime rétroactivement à la première (1<sup>re</sup>) journée travaillée sur le quart de jour dans ce poste.

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

Pour le premier (1<sup>er</sup>) cycle de rotation, la personne salariée se voit verser la prime rétroactivement à la première (1<sup>re</sup>) journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'elle a travaillé la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas. Toutefois, dans le cas d'un cycle de rotation de six (6) mois et plus, la personne salariée se voit verser la prime rétroactivement à la première (1<sup>re</sup>) journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'elle a travaillé l'équivalent de cinquante (50 %) de la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas.

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

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

Aux fins du calcul du pourcentage de temps travaillé prévu au présent paragraphe, le congé sans solde pour études et partiel sans solde pour études, les congés prévus aux droits parentaux, les congés pour responsabilités familiales, ainsi que toutes les absences autorisées et rémunérées prévues à la

convention collective, à l'exception du congé à traitement différé, sont considérées comme du temps travaillé.

### 9.08 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à quatre (4 %) de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, ~~du supplément ou~~ de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

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

### 9.10 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 7.29, reçoit une prime d'heures brisées 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>3,76</u>	<u>3,82</u>	<u>3,89</u>	<u>3,97</u>	<u>4,05</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>3,51</u>	<u>3,54</u>	<u>3,58</u>	<u>3,64</u>	<u>3,71</u>

par jour, en plus du salaire régulier.

### 9.11 Prime de tri de linge souillé

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

<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>24,92</u>	<u>25,29</u>	<u>25,73</u>	<u>26,24</u>	<u>26,76</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>23,25</u>	<u>23,42</u>	<u>23,65</u>	<u>24,06</u>	<u>24,54</u>

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

<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>0,46</u>	<u>0,47</u>	<u>0,48</u>	<u>0,49</u>	<u>0,50</u>

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

### Prime pour opération d'incinérateur

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

<b><u>Taux</u> 2015-04-01 au 2016-03-31 (\$)</b>	<b><u>Taux</u> 2016-04-01 au 2017-03-31 (\$)</b>	<b><u>Taux</u> 2017-04-01 au 2018-03-31 (\$)</b>	<b><u>Taux</u> 2018-04-01 au 2019-04-01 (\$)</b>	<b><u>Taux</u> à compter du 2019-04-02 (\$)</b>
<u>13,80</u>	<u>14,01</u>	<u>14,26</u>	<u>14,55</u>	<u>14,84</u>

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

### 9.13 Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée

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

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

- urgence;
- unité de soins intensifs;
- unité néonatale;
- unité des grands brûlés;
- service d'évacuations aéromédicales du Québec (ÉVAQ).

## A) Prime de soins critiques

~~La prime de soins critiques s'applique d~~Dans les soins critiques ci-haut mentionnés ~~et est établie~~ comme suit, la personne salariée visée reçoit une prime de douze (12 %) sur le salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G.

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

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

## B) Prime de soins critiques majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des unités ou services de soins critiques ci-haut mentionnés, reçoit une prime de soins critiques majorée de quatorze (14 %) sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G ~~la prime de soins critiques majorée suivante~~, et ce, en lieu et place de la prime prévue au ~~à l'~~ sous-alinéa A du présent paragraphe.

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

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

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

### 9.14 Prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorée

Le présent paragraphe s'applique à la personne salariée visée au premier (1<sup>er</sup>) alinéa du paragraphe 9.13.

Les services visés aux fins du présent paragraphe pour l'application de la prime spécifique de soins critiques et de la prime spécifique de soins critiques majorée sont les suivants :

- bloc opératoire (incluant la salle de réveil);
- bloc obstétrical (vise uniquement la salle d'opération aménagée pour effectuer les césariennes);
- hémodynamie.

**A) Prime spécifique de soins critiques**

La personne salariée visée reçoit une prime spécifique de soins critiques de six (6 %) sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G, pour les heures travaillées dans les services mentionnés au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa du présent paragraphe.

**B) Prime spécifique de soins critiques majorée**

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des services mentionnés au deuxième (2<sup>e</sup>) alinéa du présent paragraphe, reçoit une prime spécifique de soins critiques majorée de sept (7 %) sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe G, pour les heures travaillées dans ces services, et ce, en lieu et place de la prime prévue au sous-alinéa A du présent paragraphe.

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

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

## ARTICLE 10

### DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

---

#### 10.01 Discrimination

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

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

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

#### Harcèlement psychologique

**10.02** Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) font partie intégrante de la présente convention collective.

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

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

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

## ARTICLE 11

### COMITÉ DE RELATIONS D'ADAPTATION DU MILIEU DE TRAVAIL

---

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

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

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

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

**11.03** Les fonctions de ce comité consultatif sont :

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

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

## ARTICLE 12

### PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ARTICLE 13

### ARBITRAGE

---

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

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

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

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

#### Procédure sommaire

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

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

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

**13.08** L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il puisse disposer de cette objection sur le champ; il doit ultérieurement motiver sa décision par écrit.

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

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

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

**13.12** L'arbitre choisi selon la procédure sommaire, possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail (RLRQ, c. C-27).

#### Procédure régulière

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

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

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

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

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

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

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

**13.19** Sauf entente contraire, l'arbitre doit tenir la première (1<sup>re</sup>) séance d'arbitrage dans les soixante (60) jours de sa nomination. L'arbitre peut procéder « ex parte » si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, à moins qu'elle n'ait des raisons jugées valables par l'arbitre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Dispositions transitoires**

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

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

## ARTICLE 14

### ANCIENNETÉ

---

#### Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Accumulation de l'ancienneté

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

- a) mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 17.03;
- b) mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 17.03;
- c) absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
- d) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);
- e) congés parentaux sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective;
- f) absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective.

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

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

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

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

### **Conservation de l'ancienneté**

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

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

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

### **Perte de l'ancienneté**

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

## Perte d'ancienneté et d'emploi

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

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

## Liste d'ancienneté

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

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

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

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

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

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

**14.19** Si l'ancienneté est corrigée à la suite de l'application des paragraphes 14.17 et 14.18, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants :

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

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

## ARTICLE 15

### BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

---

**15.01** L'employeur consacre, du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalant à un pourcentage de la masse salariale<sup>1</sup> déterminé comme suit :

Catégorie de personnel<sup>2</sup> :

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

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

---

<sup>1</sup> La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire régulier, congés avec solde, congé 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.

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

## ARTICLE 16

### PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

---

#### I - MESURES SPÉCIALES

##### **16.01 1- Changement d'œuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assument la même vocation auprès de la même population (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique)**

La procédure prévue à ce sous-paragraphe s'applique lorsque l'employeur change l'œuvre poursuivie par l'établissement et que d'autre part, un ou des établissements déjà existants ou nouvellement créés autre établissement est créé simultanément assument pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par l'établissement qui a changé d'œuvre.

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

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

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

La procédure prévue à ce sous-paragraphe s'applique lorsque l'employeur change l'œuvre poursuivie par l'établissement, et ce, sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement.

Tant qu'il se trouve des emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées devront choisir un poste. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

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

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

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

Lorsque l'employeur ferme totalement un ou plusieurs services et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément ce ou ces services pour assumer auprès de la même

population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés, la procédure suivante s'applique :

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

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

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

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

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

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

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

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

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une

période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **16.03 Fermeture totale d'un établissement avec ou sans création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les personnes salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et celles bénéficiant des dispositions prévues au paragraphe 17.02 ou 17.03 sont inscrites au service national de main-d'œuvre (SNMO).

## **16.04 Fusion d'établissements**

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

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

#### **16.04A Fermeture 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 autres services**

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

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

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli travaillant dans le ou les services visés par la fermeture totale ou partielle ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'autre le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

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

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

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

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

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

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli travaillant dans le ou les services visés par la fermeture totale ou partielle ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les autres services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

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

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

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

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

#### **16.05 Fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services**

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

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

Le comité est composé de quatre (4) représentants dont deux (2) sont désignés par la partie syndicale et deux (2) sont désignés par la partie patronale.

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

#### **16.06 Fusion de services**

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

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

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

**16.06A** Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 16.01 à 16.06 inclusivement à ~~l'exception des alinéas 3 et 4 du paragraphe 16.02~~, se font à l'intérieur d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de leur port d'attache ou de leur domicile, ~~de la région administrative desservie par une agence de la santé et des services sociaux~~. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres.

~~Toutefois, la personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile sa localité, telle que définie au paragraphe 17.05~~, bénéficie de la prime de mobilité prévue à l'article 17 ~~au paragraphe 17.05~~ et des frais de déménagement prévus à l'article 18, s'il y a lieu.

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

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

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

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

**16.08** Dans les cas prévus aux paragraphes 16.01 à 16.04 inclusivement, l'employeur donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) 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. Cet avis comprend le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le titre d'emploi des personnes salariées. La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

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

**16.10** L'établissement qui assume en tout ou en partie un ou des 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, en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

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

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

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

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

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

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.

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

**16.13** Dans tous les cas, la personne salariée qui, compte tenu de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile sa localité telle que définie au paragraphe 17.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue à l'article 17 au paragraphe 17.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 18, s'il y a lieu.

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

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

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

### **Définition du rayon**

**16.16** 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 17

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

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

#### 17.01 Utilisation de la liste de rappel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**F)** Durant les douze (12) premiers mois qui suivent la date de sa mise à pied, la personne salariée de la liste de rappel 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 la liste de rappel 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 la liste de rappel au delà de la localité définie au paragraphe 17.05 aux conditions suivantes :~~

- 1) il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 30 (Allocations pour déplacement à l'extérieur);
- 2) il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail;
- 3) il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives;
- 4) la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, de la localité définie au paragraphe 17.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, malgré les règles d'ancienneté prévues au présent paragraphe.
- 5) le remplacement à l'extérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, de la localité définie au paragraphe 17.05 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

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

**17.02** La personne salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du service ~~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 pour le remplacement, la personne salariée ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de congé annuel ou de jours fériés.

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

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

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

1. Une indemnité de mise à pied.
2. La continuité des avantages suivants :
  - a) régime uniforme d'assurance vie;

- b) régime de base d'assurance maladie;
- c) régime d'assurance salaire;
- d) régime de retraite;
- e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article;
- f) régime de congé annuel;
- g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie et des jours de congé annuel accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
- h) droits parentaux contenus à l'article 25.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

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

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

La personne salariée régulière à temps partiel reçoit durant la période où elle n'a pas été remplacée, une indemnité de mise à pied 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 du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

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

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

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

1. Personne salariée mise à pied;
2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30<sup>e</sup>) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 25.13, 25.15, 25.19, 25.19A, 25.21A et 25.22A;
3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90<sup>e</sup>) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies

professionnelles reconnues comme telles par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

4. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention collective, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

#### **17.05 Procédure de remplacement**

Le remplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans 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 :

##### **Remplacement dans un poste comparable Établissement**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Remplacement dans un poste disponible et comparable Localité**

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 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.

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

Dans l'hypothèse où il existe simultanément un ou des postes disponibles et comparables dans l'aire de remplacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied les aires décrites au présent paragraphe, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour la personne salariée concernée.

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SNMO SRMO, sujet à l'approbation du comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE), ou par le CPNSE comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente.

Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 17.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans 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.

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

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

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

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

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

### **Poste disponible**

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

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

### **Poste comparable**

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

- a) infirmier ou infirmière;
- b) technicien ou technicienne diplômé;
- c) infirmier ou infirmière auxiliaire;
- d) paratechnique;
- e) services auxiliaires;

- f) emplois de bureau;
- g) métiers;
- h) personnes salariées affectées au travail social (aide social ou aide sociale, technicien ou technicienne en assistance sociale et technicien ou technicienne aux contributions);
- i) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateurs ou éducatrices et techniciens ou techniciennes en éducation spécialisée);
- j) professionnel ou professionnelle.

### **Dispositions diverses**

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

**17.07** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 peut demander d'être remplacée dans un poste non comparable dans son établissement pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

**17.08** ~~Toutefois,~~ 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 17.05 la localité.

Le SNMO SRMO peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes disponibles et comparables dans l'aire de remplacement applicable prévue au paragraphe 17.05 la 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 mobilité équivalant à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied et, s'il y a lieu, des frais de déménagement.

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

**17.10** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 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 mobilité équivalant à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

**17.11** Sous réserve du paragraphe 17.10, toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 qui est remplacée 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, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 18 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.

**17.12** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 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.

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

**17.14** 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 collective, en autant qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement, sauf s'il existe une réglementation en vigueur la visant.

**17.15** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 et qui, de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de remplacement, se replace à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission par écrit à son employeur, a droit à une somme équivalant à six (6) mois d'indemnité de mise à pied à titre de paie de séparation.

**17.16 Service national régional de main-d'œuvre (SNMO) (SRMO)**

~~1- Dans chacune des régions administratives du Québec, 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), 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 des paragraphes 17.02 et 17.03, et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

~~Le service régional de main-d'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 17.03 n'est possible.~~

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

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

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

- la liste des postes disponibles;
- la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes :

- les personnes salariées inscrites au cours de la période financière;
- les personnes salariées radiées au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;
- les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

3- Le SNMO SRMO transmet également par écrit aux représentants du CPNSE comité paritaire régional, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.

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

### **17.17 Recyclage**

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

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

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

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

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

### **17.18 Recours**

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 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 3.4 du paragraphe 17.16, ~~Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi~~, des informations relatives à un remplacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le 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 (CSD 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 13 de la convention collective.

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

Si l'arbitre vient à la conclusion que le SNMO 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.

### **17.19 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) représentants désignés par chacune des parties signataires de la convention collective. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire régional est élargi et siège en présence de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.~~

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

~~Madame Nathalie Faucher~~<sup>1</sup> ~~M. Jean-Marie Lavoie~~ est désignée comme présidente. Elle 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 du paragraphe 17.03;

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 :

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à vingt-cinq (25 %) du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 n'ont pas été remplacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
- des difficultés de remplacement se présentent relativement à 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 17.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le CPNSE ~~comité paritaire régional~~ soumet ses recommandations au SNMO ~~SRMO~~;

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 16.01 à 16.06. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

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

S'il n'y a pas d'entente au 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.

---

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

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 17.03;
- 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 17.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et, lorsque les règles de remplacement ne sont pas conciliables, d'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 17.03 impliquant plus d'une (1) organisation syndicale lorsque, en vertu du mandat prévu à l'alinéa b) du comité paritaire régional, celui-ci est venu à la conclusion que les règles de remplacement ne sont pas conciliables;~~

c) d'examiner la validité d'une inscription au SNMO SRMO d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03.

5- Toute décision unanime du CPNSE ~~rendue en application des alinéas 3 et 4~~ ~~comité paritaire national~~ 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 13 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 à la situation visée à l'alinéa 4b) 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 frais et honoraires de la présidente du CPNSE ~~comité paritaire national~~ sont assumés à parts égales entre les parties.

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

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

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

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

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 et contestant une décision prise par le SNMO ~~SRMO~~ impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 18 et/ou aux 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 dépendants ne peut toutefois pas être effectué avant que la décision de la présidente du CPNSE ~~comité paritaire~~ ne soit rendue.

**17.21** 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 18 et/ou des allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre.

## **17.22 Dispositions générales**

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

Le MSSS a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par le SNMO ~~les SRMO~~, le CPNSE ~~les comités paritaires régionaux et nationaux~~ par les arbitres ou la présidente.

**17.23** Aux fins d'application de cet article, le secteur de la santé et des services sociaux comprend tous les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q./RLRQ, c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et

les services sociaux, et représentés par les groupes d'employeurs suivants : A.C.J.Q., A.E.P.C., A.E.R.D.P.Q., A.Q.E.S.S.S., A.C.R.D.Q., et F.Q.C.R.D.I., les agences de la santé et des services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, ainsi qu'à cette fin uniquement, l'Institut national de santé publique et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences-santé.

## ARTICLE 18

### FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

---

**18.01** Les dispositions du présent article visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 17 de la convention collective.

**18.02** Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le service ~~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 ~~nouvel établissement de travail~~ de la personne salariée ~~et son ancien établissement~~ est supérieure à cinquante (50) kilomètres, sauf si la distance entre le nouvel établissement de travail et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

#### Frais de transport de meubles et effets personnels

**18.03** Le 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.

**18.04** 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~~.

#### 18.05 Entreposage

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

#### 18.06 Dépenses concomitantes de déplacement

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

#### Compensation pour bail

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

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

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

### **Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison**

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

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

**18.10** Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le 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.

**18.11** Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison, résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent article, afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le 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'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO SRMO.

### **18.12 Frais de séjour et d'assignation**

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le 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, pour ses enfants à charge ainsi que pour son conjoint, et ce, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

**18.13** Dans le cas où le déménagement est retardé, avec l'autorisation du SNMO SRMO, ou la famille (conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) n'est pas relocalisée immédiatement, le SNMO SRMO assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

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

## ARTICLE 19

### SURCHARGE DE TRAVAIL

---

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

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

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

**19.03** Le comité doit procéder à l'étude de la plainte. Il doit rendre une décision écrite dans les quinze (15) jours de sa première (1<sup>re</sup>) rencontre s'il s'agit d'une plainte d'une personne salariée et dans les trente (30) jours s'il s'agit d'une plainte de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

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

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

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

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

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

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

**19.09** Aux fins d'application du présent article, la surcharge de travail (fardeau de tâches) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

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

## ARTICLE 20

### ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

---

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

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

- i) pour l'expérience acquise dans le réseau de la santé et des services sociaux, en tenant compte de la durée du travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, de l'expérience valable dans un titre d'emploi comparable;
- ii) pour l'expérience acquise à l'extérieur du réseau de la santé et des services sociaux, en tenant compte de l'expérience valable acquise depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1989 dans le même emploi ou dans un emploi comparable.

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

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

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

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

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

## ARTICLE 21

### CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

---

#### Congé sans solde

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

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

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

#### a) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première (1<sup>re</sup>) année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53<sup>e</sup>) semaine.

#### b) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10) RREGOP. Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, la personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

#### c) Assurance groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance groupe durant son congé sans solde à l'exception du régime d'assurance vie. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

#### d) Exclusion

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

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

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

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

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

#### **Congé partiel sans solde**

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

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

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

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

Côte-Nord (09) :

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

Nord-du-Québec (10) :

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

Nunavik (17) :

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

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

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

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

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

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

a) Ancienneté et expérience

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

b) Congé annuel

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

c) Congés 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 groupe

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

f) Exclusion

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

g) Modalités de retour

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

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

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

h) Droit de postuler

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

## ARTICLE 22

### TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**22.08** Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'un ou plusieurs bénéficiaires, en exécution d'un service assuré au sens de la Loi sur l'assurance-hospitalisation (RLRQ, c. A-28), est rémunéré selon les dispositions du présent article.

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

Les parties peuvent, par arrangement local, réduire le nombre d'heures minimum entre la fin et la reprise du travail.

## ARTICLE 23

### CONGÉS FÉRIÉS

---

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

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

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

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

**23.04** Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant le congé annuel ou pendant une absence 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, dans le cas d'une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur verse la différence entre la prestation d'assurance salaire et le salaire régulier pour un congé férié. Dans le cas où la personne salariée invalide est rémunérée à même sa caisse de congés de maladie, celle-ci n'est pas débitée d'une (1) journée.

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

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

## ARTICLE 24

### CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

---

**24.01** Toute personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1  $\frac{2}{3}$ ) de congé annuel par mois de service.

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

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

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

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

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

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

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

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

**24.04** La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1<sup>er</sup> mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

**24.05** En congé annuel, la personne salariée régulière à temps complet reçoit une rémunération 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 régulier à temps complet;

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

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

## ARTICLE 25

### DROITS PARENTAUX

---

#### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Sous réserve de ~~l'~~du sous-alinéa A a) du paragraphe 25.11 et du paragraphe 25.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 25.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22A.

**25.02** Lorsque les parents sont tous deux (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.

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

**25.03A** Le salaire hebdomadaire de base<sup>1</sup>, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

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

---

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

## SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

**25.05** La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 25.08 ou 25.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 25.08 ou 25.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 25.10, 25.11 et 25.11A, selon le cas.

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

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

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

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

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

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

**25.08A** Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie 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 25.28.

**25.08B** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 25.08 ou 25.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 25.10, 25.11 ou 25.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 25.01.

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

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

### **Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale**

**25.10** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> 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 suivante<sup>2</sup> :

1<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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 %)<sup>3</sup> de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.~~

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

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur au sous-alinéa 1<sup>o</sup> 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.

**25.10A** L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant 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<sup>o</sup> du 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe 25.10 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 25.10 ou, le cas échéant, de par ses employeurs.

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

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

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

en additionnant :

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

---

<sup>1</sup> 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<sup>o</sup> 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<sup>o</sup> 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 %) <sup>4</sup> 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<sup>e</sup>) semaine du congé de maternité.~~

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

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

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

---

<sup>4</sup> ~~Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance-emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.~~

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

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

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

**25.11A** La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 25.10 et 25.11.

Toutefois, la salariée ~~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<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 25.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC RHDCC au moyen d'un relevé officiel;

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

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 25.10, 25.11 et 25.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa;

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 25.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail (CNESST) (~~CSST~~), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 25.04.

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

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

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

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 25.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 25.28.

**25.16** Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 25.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Affectation provisoire et congé spécial**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Autres congés spéciaux

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

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

**25.20** Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 25.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

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

## SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

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

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

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

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

Pour la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, 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 d'assurance parentale.

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

**25.21B** Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, 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<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> alinéas du paragraphe 25.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> ~~sous-alinéas de l'alinéa b)~~ du paragraphe 25.11, selon le cas, et le paragraphe 25.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

**25.21C** Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

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

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

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

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

**25.22A** La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52<sup>e</sup>) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

**25.23** Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service<sup>1</sup>, reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

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

**25.24** La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un

---

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

enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

**25.24A** La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

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

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

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

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 25.22A s'appliquent.

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

## **SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE**

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

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

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

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

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1<sup>re</sup>) demande de modification.

La personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire doit fournir une prestation de travail 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<sup>e</sup>) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

**25.28** Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 25.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 25.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

**25.29A** À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée régulière peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

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

**25.29B** Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes 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 25.28, 25.31 et 25.32.

## **SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Les avis et préavis**

**25.30** Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux paragraphes 25.21 et 25.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;

b) Les congés visés aux paragraphes 25.21A et 25.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **La prolongation, la suspension et le fractionnement**

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

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

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

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

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

**25.33B** Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 25.33 et 25.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 25.21A ou 25.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 25.01.

**25.33C** La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 25.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

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

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

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

De même la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux paragraphes 25.21A ou 25.22A.

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

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

### **25.37 Dispositions transitoires**

Malgré les dispositions des paragraphes 25.10, 25.10A, 25.11, 25.11A, 25.21B, 25.21C, 25.23 et 25.24 du présent article, la personne salariée qui, à la date de signature des présentes dispositions nationales de la convention collective 2016-2020, reçoit une indemnité conformément aux clauses correspondantes des dispositions nationales de la convention collective CSD 2011-2015, continue de recevoir cette indemnité conformément aux méthodes de calcul ou conditions qui étaient prévues à ces clauses, en autant qu'elle y ait droit.

## ARTICLE 26

### RÉGIMES D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

---

#### I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

a) Toute personne salariée régulière engagée à temps complet ou à soixante-dix (70 %) ou plus du temps complet dans un emploi permanent : après un (1) mois de service continu.

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

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

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

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

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

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

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

La personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq (25 %) du temps complet ou moins au cours de la période du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de l'année précédente, cesse d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article à moins de faire une demande écrite dans les dix (10) jours de calendrier de la réception

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

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

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

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

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

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

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

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (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 l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, c. A 13.1.1) ~~Loi sur la sécurité du revenu~~ et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

### **26.03 Définition d'invalidité**

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

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

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

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

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

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

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

**26.06** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par 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.

**26.07** Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

**26.08** Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et services sociaux (CPNSSS) et la CSD se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés liées à l'administration du régime de base d'assurance maladie et des régimes complémentaires.

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

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

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

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

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

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

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

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

- le délai de carence ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois;
- la prestation nette d'impôts ne peut dépasser quatre-vingts (80 %) du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la personne salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le Régime de rentes du Québec (RLRQ, c. R-9), la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, c. A-25) du Québec et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.

## II - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

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

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

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

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

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

### III - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

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

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

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

i) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 27 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 27 mars 2011 est inférieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 13,24 \$;

- Paie aux sept (7) jours : 6,61 \$.

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

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

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

i) Titre d'emploi dont le maximum de l'échelle de salaire le 27 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 27 mars 2011 est inférieur à 40 000 \$ par année :

- Paie aux quatorze (14) jours : 5,28 \$;
- Paie aux sept (7) jours : 2,64 \$.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire durant une suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

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

#### **IV – ASSURANCE SALAIRE**

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

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congé de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) 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 suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

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

Aux fins de calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant le cas échéant, la rémunération additionnelle. Cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un (1) seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les personnes salariées autres que les régulières à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité pour lesquelles aucune période de maladie, de congé annuel, de congé maternité, de paternité, d'adoption, de retrait préventif ou d'absence sans solde prévue à la convention collective n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base de la personne salariée régulière à temps complet.

Cependant, ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que ce calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines.

Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

c) À compter de la quatrième (4<sup>e</sup>) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 26.03, toute personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, dans son assignation, ou si celle-ci est terminée, dans une autre assignation, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

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

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

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

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée autre que régulière à temps complet équivaut à la différence entre le nombre de jours équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre de jours travaillés.

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.
- b) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent :
  - i) pour la période visée au sous-alinéa a) du paragraphe 26.19, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net<sup>1</sup> et la prestation payable par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). La banque de congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;
  - ii) pour la période visée au sous-alinéa b) du paragraphe 26.19, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq (85 %) de son salaire net<sup>1</sup> et la prestation payable par la SAAQ.
- c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

---

<sup>1</sup> Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial ainsi que des cotisations au Régime de rentes du Québec ~~RRQ~~ et au Régime d'assurance-emploi.

- i) la personne salariée reçoit de l'employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net<sup>1</sup> jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;
- ii) dans le cas où la date de consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 26.19 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 26.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire;
- iii) les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CNESST), pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

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

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

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

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

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

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

---

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

salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs conformément aux dispositions prévues au paragraphe 24.01.

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

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

Ces congés peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

**26.24** La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé de maladie auxquels elle a droit selon le paragraphe 26.23, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non-utilisés au 30 novembre de chaque année. Ce paiement se fait par un versement distinct.

**26.25** Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective ne sont pas interrompues.

**26.26** La personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire, au lieu d'accumuler des jours de congé de maladie comme prévu au paragraphe 26.23 reçoit à chaque paie un montant calculé selon les dispositions du paragraphe 7.14 sous-alinéa 3).

Une personne salariée régulière à temps partiel ou une personne salariée temporaire visée au sous-alinéa a) ou b) du paragraphe 26.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation devient payable, quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1<sup>er</sup>) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée régulière à temps partiel ou à la personne salariée temporaire qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 26.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

**26.27** Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congé de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles, établissant l'invalidité, la durée de celle-ci et, le cas échéant, sa prolongation. La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour compléter toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur. La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

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

Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que l'invalidité de la personne salariée, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

**26.29** De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 26.27; l'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus étant remboursés selon les dispositions de la convention collective.

Si en raison de la nature de l'invalidité, la personne salariée n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

**26.30** La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque, compte tenu de l'accumulation des absences, l'employeur le juge à propos.

### **26.31 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité**

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

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité, ~~ou~~ d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou de reconnaître ou non l'existence de limitations fonctionnelles permanentes. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin-arbitre et qui sera ou seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue aux alinéas 3 à 109.

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

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

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

## PHYSIATRIE

### Secteur Est<sup>1</sup>

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

### Secteur Ouest<sup>2</sup>

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

## ORTHOPÉDIE

### Secteur Est<sup>1</sup>

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 Ouest<sup>2</sup>

Bah, Chaikou, Laval  
Beauchamp, Marc, Montréal  
Beaumont, Pierre, Montréal  
Bertrand, Pierre, Laval  
Blanchette, David, Montréal

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

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 Est<sup>1</sup>**

Brochu, Michel, Québec  
~~Fournier, Jean-Pierre, Québec~~  
Gauthier, Yvan, Québec  
Girard, Claude, Québec  
Jobidon, Denis, Québec  
Laplante, Bruno, Québec  
Leblanc, Gérard, Québec  
Proteau, Guylaine, Québec  
Rochette, Denis, Saguenay ~~Chicoutimi~~  
~~Simard, Normand, Chicoutimi~~

### **Secteur Ouest<sup>2</sup>**

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, Jacinthe, Saint-Hyacinthe  
Poirier, Roger-Michel, Montréal  
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 substitut<sup>1</sup> à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1<sup>er</sup>) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

4- Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

5- Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou le représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

6- Le médecin-arbitre rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.

7- Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

8- Le mandat du médecin-arbitre porte exclusivement sur les sujets suivants :

- l'inexistence de l'invalidité;
- la date de cessation de l'invalidité;
- l'existence ou non de limitations fonctionnelles permanentes;
- la capacité de la personne salariée à effectuer une période de réadaptation ou sa prolongation.

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 de l'alinéa 5 et de la rencontre prévue à l'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.

Dans le cas où l'employeur conteste la cessation de l'invalidité de la personne salariée, il en avise, par écrit, celle-ci et le syndicat. La personne salariée dispose d'un délai de trente (30) jours de la décision de l'employeur pour déposer un grief. Les dispositions de l'alinéa 3 s'appliquent.

---

<sup>1</sup> 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.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre n'en aura pas décidé autrement.

La personne salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (RLRQ, c. I-6), a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

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

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

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

**26.32** Les jours de congé de maladie au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> mai 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après :

- a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congé de maladie prévus au paragraphe 26.23;
- b) aux fins de préretraite;
- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la Loi).

Dans ce cas, la banque de congés 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 (1/2) de leur valeur;
- d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance salaire prévue au sous-alinéa b) du paragraphe 26.19. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestations d'assurance salaire. Aux fins d'application du présent paragraphe, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au Régime de rentes du Québec 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 pour jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congé de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (1/2) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

**26.33** À la fin de chaque année, l'employeur informe par écrit chaque personne salariée de l'état du solde de congés de maladie accumulés par la personne salariée en vertu des systèmes précédents et non utilisés.

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

### **26.35 Poste réservé**

Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'employeur, ou sur recommandation du médecin de la personne salariée, de replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire et le poste ainsi octroyé n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

## **V - MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL D'UNE PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES**

**26.36** À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, l'employeur peut, tant qu'une personne salariée est 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 disponibilité et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 17.01, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à un poste qui, de l'avis du médecin traitant, ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion. L'employeur met fin à cette assignation sur présentation d'un certificat médical à cet effet du médecin traitant.

**26.37** La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est admissible—~~éligible~~—à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

**26.38** À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut si ses capacités résiduelles, selon l'avis du médecin traitant, lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Malgré les dispositions relatives aux mutations volontaires et sous réserve du paragraphe 17.05, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

**26.39** La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu du paragraphe précédent cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

**26.40** Les parties locales peuvent également convenir d'aménager à l'intention de la personne salariée soit son poste d'origine, soit un poste vacant ou nouvellement créé de façon à lui permettre de n'accomplir que des tâches qui, de l'avis de son médecin traitant, ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion. Dans ce cas, la personne salariée

ne reçoit pas un salaire inférieur à celui qu'elle recevait avant le début de son absence continue en raison de sa lésion.

## **ARTICLE 27**

### **RÉGIME DE RETRAITE**

---

**27.01** Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

#### **Programme de retraite progressive**

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

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

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

**27.04** Le programme de retraite progressive est assujéti aux modalités qui suivent :

#### **1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite**

- a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
- b) Cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;
- c) À la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;
- d) Toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

#### **2) Durée de l'entente et prestation de travail**

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- b) La demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) Le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-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 de l'ancienneté accumulée au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

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

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

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

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

f) Conformément au paragraphe 26.32, les jours de 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 27.04-4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

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

## ARTICLE 28

### AVANTAGES SOCIAUX

---

**28.01** L'employeur accorde à la personne salariée :

1- cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont la personne salariée n'a pas la charge;

2- trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent) beau-père, belle-mère, bru et gendre;

3- un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 1) du paragraphe 28.01), de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

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

**28.02** Les congés prévus à l'alinéa 1) du paragraphe 28.01 se calculent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 2) du paragraphe 28.01 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

Le congé prévu à l'alinéa 3) du paragraphe 28.01 se prend le jour des funérailles ou de crémation.

Malgré ce qui précède, si le décès survient hors du Québec, les congés prévus aux alinéas 1), 2) et 3) du paragraphe 28.01 se prennent à compter de la date du retour du corps.

La personne salariée peut choisir d'utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 1), 2) ou 3) du paragraphe 28.01 lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus aux alinéas précédents pour y assister.

**28.03** Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 28.01, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

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

**28.05** La personne salariée appelée à agir comme 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.

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

**28.07** À l'occasion de son mariage ou union civile, l'employeur accorde à la personne salariée, qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, une (1) semaine de congé avec solde.

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

**28.08** La personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés 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.

**28.09** Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

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

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

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

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

## ARTICLE 29

### REPAS

---

**29.01** Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée, ou si la personne salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur du délai défini, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce et ces repas sont prévus à son horaire de travail.

La personne salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

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

Déjeuner : 1.99 \$ ~~1,85 \$~~  
Dîner : 4.52 \$ ~~4,20 \$~~  
Souper : 4.52 \$ ~~4,20 \$~~

Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire applicables.

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

**29.02** Dans les établissements où un taux supérieur était payé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention collective pour l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

**29.03** La personne salariée qui apporte son propre repas le consomme dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

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

## ARTICLE 30

### ALLOCATIONS POUR DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR

---

**30.01** La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache a droit, à une allocation de déplacement et elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans les cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début ou en fin de journée, le temps de travail exclut le temps requis pour parcourir la distance entre son domicile et son lieu d'affectation sauf si le temps requis est supérieur à celui requis pour parcourir la distance entre son domicile et son port d'attache, auquel cas seul le temps excédentaire est considéré comme du temps de travail. Les parties locales peuvent, par arrangement local, convenir de toute autre modalité d'application du présent article.

**30.02** Lorsque l'employeur n'exige pas que la personne salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés, conformément aux conditions établies localement.

**30.03** Lorsqu'une personne salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit :

de un (1) à huit mille (8 000) kilomètres	0,430 \$/km
de huit mille et un (8 001) kilomètres et plus	<u>0,375</u> 0,355 \$/km

Un montant de 0,108 \$/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

**30.04** L'employeur garantit à la personne salariée dont il exige l'usage d'une automobile personnelle d'une façon régulière et qui, de fait, accomplit son travail à l'extérieur de son port d'attache, une compensation minimale de 0,08 \$/km applicable pour le différentiel entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres.

Le montant de la compensation minimale est versé à la fin de chaque année financière, et ce, au prorata du nombre de mois durant lesquels la personne salariée régulière à temps complet a utilisé son automobile à l'intérieur de cette année financière.

La personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire bénéficie également des dispositions du présent paragraphe, mais au prorata des heures travaillées à l'intérieur de l'année financière écoulée.

Dans le cas où l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues au présent paragraphe.

**30.05** La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser une automobile personnelle et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour son utilisation aux fins de travail pour l'employeur est remboursée du montant de cette prime annuelle.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable. Avant d'effectuer le paiement, l'employeur peut exiger une copie de la police d'assurance et des avenants en faisant partie.

L'employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance affaires.

### **30.06 Repas**

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

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

### **Coucher**

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

Lorsque la personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 22,25 \$. En outre, la personne salariée est remboursée du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de trente-deux (32) kilomètres aller-retour.

**30.08** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 30.03 à 30.07 inclusivement pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 30.03 à 30.07 inclusivement.

## ARTICLE 31

### AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

---

**31.01** Les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. RLRQ, chapitre R-8.2), acquis à une personne salariée avant le 14 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective sont maintenus au seul bénéfice de cette personne salariée.

Malgré ce qui précède, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, ainsi que des taux et échelles de salaire ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

**31.02** Toutes dispositions des conventions collectives antérieures qui sont supérieures aux dispositions de la présente convention collective, ne peuvent être invoquées à titre d'avantages ou de privilèges acquis.

## ARTICLE 32

### CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

---

**32.01** Tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées comme suit :

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

2- L'employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention collective et de leur contenu.

3- Il ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention collective.

5- L'employeur transmet au syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

Les alinéas 1 et 5 ne s'appliquent pas dans les établissements privés conventionnés.

**32.02** L'employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail (RLRQ, c. C-27).

**32.03** Dans le cas de travaux accomplis par les personnes salariées dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers, les contrats d'entreprise à être adjugés par l'employeur ou renouvelés par lui, devront prévoir que le taux de salaire et les bénéfices marginaux à être octroyés aux personnes salariées d'un sous-traitant travaillant chez l'employeur devront être comparables globalement aux taux du marché dans le secteur hospitalier pour les mêmes titres d'emploi.

Sont présumés comparables globalement, les taux de salaires et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées d'un sous-traitant dont les taux de salaires et les bénéfices marginaux sont déterminés par convention collective.

**32.04** Au surplus, l'employeur n'accordera, ne renouvellera, ni ne résiliera aucun contrat d'entreprise (contrat à forfait) dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers sans avoir avisé le syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

## ARTICLE 33

### SÉCURITÉ ET SANTÉ

---

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

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

L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

**33.02** Un comité local est formé afin d'étudier les problèmes relatifs à la sécurité et la santé au travail et de faire des recommandations à l'employeur sur toute question relative à la santé et la sécurité du travail.

**33.03** Les modalités de représentation et de fonctionnement de ce comité font l'objet d'un arrangement local.

**33.04** L'employeur et le syndicat peuvent, à l'intérieur de ce comité :

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

**33.05** L'employeur remet au syndicat une copie du formulaire requis par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) CSST lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

**33.06** Les personnes salariées déléguées par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) sont libérées de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'Association paritaire sectorielle en pour la santé et la sécurité du travail du secteur des affaires sociales (comités, assemblées générales, conseils d'administration).

#### Examen médical

**33.07** La personne salariée reçoit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou d'un médecin désigné par l'employeur peut être replacée, dans un même secteur d'activités, dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans un même secteur d'activités, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire régulier ni déduction de sa caisse de congé de maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la CNESST ~~Commission de la santé et de la sécurité du travail~~ le tout sans préjudice pour la personne salariée.

**33.08** À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. RLRQ, c. S-2.1) traitant de la formation du ou des comité(s) de santé et sécurité, les parties se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tel(s) comité(s).

Jusqu'à telle entente, les comités prévus au présent article continuent d'exercer leur mandat.

**33.09** Toute personne salariée exposée aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants à moins que son médecin traitant ne l'interdise :

- a) une radiographie pulmonaire (de format 350 mm X 430 mm), une fois par année;
- b) une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois dans les cas d'exposition excessive aux radiations, selon les normes de la Commission internationale de protection radiologique.

Le résultat de cette analyse doit être transmis au médecin du service de santé du personnel et au chef radiologiste.

Toute anomalie sanguine, imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, sera investiguée sans délai par un hématologiste ou un médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

**33.10** Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au service de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port du dosimètre.

**33.11** Dans le but d'assurer la sécurité des bénéficiaires et des personnes salariées, l'employeur s'engage à se conformer aux normes émises par Santé Canada ~~le ministère fédéral de la Santé~~, division protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

**33.12** Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés de maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

**33.13** L'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande une copie du rapport fédéral sur sa dosimétrie personnelle.

**33.14** La personne salariée enceinte exposée aux radiations peut quitter le travail à n'importe quel moment pendant sa grossesse.

**33.15** Lorsqu'une personne salariée estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

**33.16** La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001), et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

## ARTICLE 34

### RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

---

#### 34.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

#### 34.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f), g), j), k) et l) du paragraphe 34.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

#### 34.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la personne salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C. 1985, c. 1. (5<sup>e</sup> 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 12 et 13.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 34.06 pour des avantages sociaux.

#### **34.04 Conditions d'obtention**

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

- a) être détentrice d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant :
  - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
  - la durée du congé;
  - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime;

- d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

#### **34.05 Retour**

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

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins 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, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

#### **b) Régime de retraite**

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

#### **c) Ancienneté**

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

#### **d) Congé annuel**

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

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

#### **e) Congés 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, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2° Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un (1) des choix suivants :

- elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité;

- elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité.

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

3° Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4° Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa e) du paragraphe 14.15, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5° Malgré le 2° sous-alinéa du présent alinéa, la personne salariée régulière à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un (1) des choix suivants :

- elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée 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 d'application de l'alinéa q).

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

#### **g) Congé ou absence sans solde**

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 25.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) s'appliquent.

#### **h) Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

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

#### **i) Congés mobiles en psychiatrie**

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

Pendant la durée du régime, les congés mobiles en psychiatrie sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

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

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime est suspendue. Au retour, elle est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines.

Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

#### **k) Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la personne salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle du retrait préventif.

#### **l) Perfectionnement**

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

#### **m) Mise à pied**

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

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 17.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas remplacée par le 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.

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

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

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

III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10) RREGOP.

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

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

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

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

#### **p) Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa n) s'appliquent.

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

La personne salariée régulière à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'après avoir terminé sa période de contribution.

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

Les bénéfices marginaux prévus au paragraphe 7.14 et au paragraphe 3.03 de l'annexe C sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06.

#### **r) Changement de statut**

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un (1) des deux (2) choix suivants :

- I- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n).

II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée régulière à temps partiel.

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

#### **s) Régimes d'assurances groupe**

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 34.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

#### **t) Mutations volontaires**

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

## ARTICLE 35

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

#### 35.01 Définition

Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

#### Avis

**35.02** Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

**35.03** L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes :

- a) la nature du changement technologique;
- b) le calendrier d'implantation prévu;
- c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;
- d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;
- e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

#### 35.04 Rencontre

Dans le cas de changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans le cas de changement technologique nécessitant des activités de développement des ressources humaines pour une ou plusieurs personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de ces activités.

#### 35.05 Recyclage

La personne salariée visée par le paragraphe 17.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 17.

## ARTICLE 36

### ASSURANCE RESPONSABILITÉ

---

**36.01** Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

**36.02** S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

**36.03** Sur demande, l'employeur remet au syndicat une copie de la section du contrat de l'assurance responsabilité relatif à la responsabilité civile des personnes salariées, à titre de préposé de l'établissement.

## **ARTICLE 37**

### **COMITÉ PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN ORGANISATION DU TRAVAIL**

---

Les parties locales forment un comité paritaire intersyndical en organisation du travail.

#### **MANDATS DU COMITÉ**

Le comité a pour mandats :

- de prendre connaissance des projets d'organisation du travail en ayant accès à toute l'information pertinente;
- de partager les préoccupations des membres du comité en lien avec ces projets;
- d'étudier les moyens susceptibles d'en diminuer les difficultés.

Les parties locales conviennent des projets qui seront abordés par le comité.

#### **COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ**

Seuls les syndicats représentant les personnes salariées concernées par un projet seront présents lors d'une rencontre visant ce projet.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par arrangement local.

## ARTICLE 38

### DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

---

**38.01** Sous réserve ~~des~~ ~~du~~ paragraphes 38.03, 38.04 et 38.05, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 10 juillet 2016 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

**38.02** Sous réserve ~~des~~ ~~du~~ paragraphes 38.03, 38.04 et 38.05, 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.

**38.03** Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> 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 4 de l'annexe A et à l'article 2 de l'annexe G et à l'article 5 de l'annexe J~~ et les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle;
- 4- prime de soir et de nuit prévues au paragraphe 9.05;
- 5- prime de soir et prime de nuit majorées prévues au paragraphe 9.06;
- ~~6-~~ prime de coordination professionnelle;
- ~~7-~~ prime d'heures brisées;
- ~~8-~~ prime de tri de linge souillé;
- ~~9-~~ prime pour opérateur d'incinérateur;
- ~~10-~~ prime de psychiatrie;
- ~~11-~~ prime de fin de semaine;
- ~~12-~~ prime de disponibilité prévue au paragraphe 22.07;
- ~~13-~~ prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée;
- ~~14-~~ prime de quart de rotation.

## **Personnes salariées à temps partiel**

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 38.03 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés 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.

### **38.04** Les dispositions suivantes prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015 :

1- la rémunération additionnelle prévue à l'alinéa A) du paragraphe 7.25;

2- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves du comportement;

3- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée.

### **38.05** Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à la date de signature des dispositions nationales de la convention collective :

1- les droits parentaux prévus à l'article 25;

2- la prime versée à certains titres d'emploi d'ouvriers spécialisés prévue à la lettre d'entente no 13.

**38.06** Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

**38.07** Sous réserve des dispositions du paragraphe 38.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application ~~des du~~ paragraphes 38.03, 38.04 et 38.05 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.

~~**38.06** L'ajustement prévu à l'alinéa F) du paragraphe 7.24 est effectué sur la paie des personnes salariées dans les soixante (60) jours suivant la publication des données de Statistiques Canada pour l'IPC pour le Québec pour l'année 2014-2015.~~

**38.08** La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> 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 38.09. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

**38.09** 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<sup>er</sup> avril 2015 ainsi que leur dernière adresse connue.

**38.09** — La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2012 et le paiement, le cas échéant, de la rétroactivité prévue au troisième (3<sup>e</sup>) sous-alinéa de l'alinéa C) du paragraphe 7.24 doit faire sa demande de paiement pour le salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa qui suit. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

Dans les trois (3) mois de la date du paiement prévu au troisième (3<sup>e</sup>) sous-alinéa de l'alinéa C) du paragraphe 7.24, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012.

Les alinéas précédents s'appliquent aux troisièmes (3<sup>es</sup>) sous-alinéas des alinéas D) et E) du paragraphe 7.24 en y faisant les adaptations nécessaires.

La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 31 mars 2015 et le paiement, le cas échéant, de la rétroactivité prévue au paragraphe 37.06 doit faire sa demande de paiement pour le salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste fournie par l'employeur. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit. Dans les trois (3) mois de la date du paiement de cet ajustement, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 31 mars 2015.

**38.10** Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

**38.11** Malgré les dispositions du paragraphe 12.06 de la convention collective, les réclamations en vertu des ~~du~~ paragraphes 38.03 et 38.04 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement au 1<sup>er</sup> avril 2016 et au 1<sup>er</sup> avril 2015. Celles faites en vertu du paragraphe 38.05 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature des dispositions nationales de la convention collective.

**38.12** 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 cinquième (5<sup>e</sup>) jour du mois de juillet 2016.

LA CENTRALE DES SYNDICATS  
DÉMOCRATIQUES

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

---

Lucie Geneau

---

Marco Thibault

---

Sanny Tanguay

---

Yvan Gendron

---

Claude Faucher

---

Mélanie Hillinger

---

Ingrid Tremblay

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES  
SOCIAUX

---

Gaétan Barrette

**PARTIE II**

**ANNEXES**

---

## ANNEXE A

### RELATIVE AUX HORAIRES ATYPIQUES

---

Les parties locales peuvent, par entente, mettre en place des horaires atypiques comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder douze (12) heures de travail.

La personne salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la personne salariée ayant un horaire régulier.

#### Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective.

#### 1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\frac{\left( \begin{array}{l} \text{Nombre d'heures de la semaine} \\ \text{régulière de travail prévu pour un} \\ \text{poste à temps complet} \end{array} \right)}{5 \text{ jours}} \times 13 \text{ congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1<sup>er</sup> juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalant aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalant à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions du paragraphe 23.04 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalant à une (1) journée régulière de travail.

Pour la personne salariée à temps complet, l'employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

## 2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left( \frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right) \times \left( \text{Nombre de jours de prévus à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé} \right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés de maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux
  - congé spécial (paragraphe 25.20) ;
  - congé de paternité (paragraphe 25.21);
  - congé pour adoption (paragraphe 25.22).

Lorsque le congé est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

## 3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left( \frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right)$$

## 4. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

## 5. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

## **6. Primes et suppléments hebdomadaires**

Les primes et suppléments hebdomadaires sont convertis en primes et suppléments horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

## **7. Période de repos**

Lorsque l'horaire de travail de la personne salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et douze (12) heures inclusivement, la personne salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux (2) périodes de repos.

## **8. Calcul de la disponibilité minimale pour les primes de soir et de nuit majorées, et de soins critiques majorées et de la prime spécifique de soins critiques majorée**

Aux fins du calcul de la disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours prévue aux primes de soir et de nuit majorées et de soins critiques majorées et de la prime spécifique de soins critiques majorée, le nombre d'heures de disponibilité offerte et respectée par la personne salariée incluant son poste au cours de la période de vingt-huit (28) jours est divisé par le nombre d'heures prévu pour un quart de travail de la semaine régulière de travail.

## **9. Temps supplémentaire**

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Dans le cas où la personne salariée effectue un travail en temps supplémentaire, elle ne peut faire plus de quatre (4) heures à la suite d'un quart de douze (12) heures;

## **10. Accumulation de l'expérience pour la personne salariée à temps partiel**

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

## **11. Paiement des heures non utilisées**

La personne salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une journée de congé complète chômée et payée.

## ANNEXE B

### MÉCANISME SECTORIEL DE CONCERTATION

---

- 1- Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) conviennent de former un comité de concertation.
- 2- Ce comité de concertation est composé de trois (3) représentants désignés par le CPNSSS ~~comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux~~ et de trois (3) représentants désignés par la CSD ~~centrale des syndicats démocratiques~~.
- 3- Ce comité a pour fonction, à partir des problématiques identifiées, de dégager des éléments de solutions susceptibles de faire l'objet de recommandations dans le but d'aplanir les difficultés résultant de l'application de la convention collective.
- 4- Ce comité se réunit une (1) fois par mois. Cependant, selon les besoins, les parties peuvent en convenir autrement.
- 5- Les matières faisant l'objet de la réunion devront être communiquées aux membres du comité au moins dix (10) jours avant la date de la réunion.

## ANNEXE C

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN SERVICE OU D'UNE AILE PSYCHIATRIQUE

---

**1.01** Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées des services ou ailes psychiatriques structurés de l'établissement suivant:

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :

- Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice

**1.02** Aux fins d'application de la présente annexe, le service ou l'aile psychiatrique structuré se définit comme suit:

Lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires en milieu psychiatrique ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du service.

**1.03** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement du secteur de la santé et des services sociaux met sur pied un service ou une aile psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux CPNSSS et de la Centrale des syndicats démocratiques CSD, de même que les représentants de l'établissement impliqué se rencontrent en vue de déterminer si ce service ou cette aile doit être considéré comme un service ou une aile structuré, tel que défini au paragraphe 1.02.

#### ARTICLE 2 PRIME EN PSYCHIATRIE

Sauf pour la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques et de soins critiques majorée prévue au paragraphe 9.13, la personne salariée préposée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires dans un service ou une aile psychiatrique structuré d'un établissement visé au paragraphe 1.01, bénéficie d'une prime hebdomadaire de:

<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>18,65</u>	<u>18,93</u>	<u>19,26</u>	<u>19,65</u>	<u>20,04</u>

Taux 2010-04-01 au 2011-03-31 (\$)	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31 (\$)	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31 (\$)	Taux 2013-04-01 au 2014-03-31 (\$)	Taux à compter du 2014-04-01 (\$)
17,41	17,54	17,72	18,03	18,39

### ARTICLE 3 CONGÉS MOBILES

**3.01** La personne salariée régulière à temps complet qui travaille dans le service ou l'aile psychiatrique des établissements énumérés au paragraphe 1.01 a droit, au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

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

**3.03** La personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2,2 % applicable:

- sur le salaire, les primes<sup>1</sup> et la rémunération additionnelle;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

**3.04** L'application des bénéfices prévus au présent article ne vise que les personnes salariées œuvrant dans la mission centre hospitalier.

<sup>1</sup> Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fins de semaine ne sont pas considérées.

## ANNEXE D

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELS ET PROFESSIONNELLES

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux professionnels et professionnelles qui sont des personnes salariées au sens de la convention collective et dont les titres d'emploi appartiennent au code 1000 - Professionnels et professionnelles.

#### ARTICLE 2 ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Les dispositions de la convention collective en ce qui a trait à l'expérience antérieure prévues aux paragraphes 20.01 à 20.04 sont remplacées par les suivantes :

**2.01** La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

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

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

**2.03** Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation.

À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2<sup>e</sup>) échelon de l'échelle de salaire de son titre d'emploi. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

**2.04** Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de son titre d'emploi. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois quarts ( $\frac{3}{4}$ ) de ses années d'expérience antérieure.

**2.05** Malgré les paragraphes 2.01, 2.03 et 2.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

### **ARTICLE 3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

Le présent article remplace les paragraphes 22.01 et 22.03 de la convention collective.

**3.01** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail et approuvé par l'employeur, est considéré comme temps supplémentaire.

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

1. les heures de travail supplémentaire sont remises en temps (heure pour heure) dans les trente (30) jours qui suivent à moins d'arrangement contraire entre l'employeur et la personne salariée;
2. si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

Ces règles s'appliquent également pour les personnes salariées régulières à temps partiel ou pour les personnes salariées temporaires.

### **ARTICLE 4 RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE**

Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

### **ARTICLE 5 INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE DES PERSONNES SALARIÉES EMBAUCHÉES APRÈS LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE**

Cet article remplace le dernier alinéa du paragraphe 7.19 de la convention collective.

La personne salariée embauchée après la date de signature de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 7.01 à 7.06 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au premier (1<sup>er</sup>) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 7.01 à 7.06 inclusivement.

### **ARTICLE 6 RECONNAISSANCE DES ANNÉES D'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE**

Cet article remplace les paragraphes 20.01 à 20.04 de la convention collective.

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

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

Aux fins de calcul de l'expérience de la personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire, chaque jour de travail équivaut à 1/225<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à

vingt (20) jours de congé annuel. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224<sup>e</sup>, 1/223<sup>e</sup>, 1/222<sup>e</sup>, 1/221<sup>e</sup> ou 1/220<sup>e</sup> d'année d'expérience.

**6.03** Sous réserve des paragraphes 7.01 à 7.06 inclusivement, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

**6.04** Malgré les paragraphes 6.01 et 6.02, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

## **ARTICLE 7 RECONNAISSANCE DES ÉTUDES DE PERFECTIONNEMENT POSTÉRIEURES À L'OBTENTION DU DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL DE PREMIER (1<sup>ER</sup>) CYCLE**

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

**7.02** Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 ½) d'expérience professionnelle.

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

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

**7.05** « Diplôme universitaire terminal » signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

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

Cependant, en application du deuxième alinéa du paragraphe 7.02, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (½) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

## **ARTICLE 8 AVANCEMENT D'ÉCHELON**

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

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

**8.03** Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 7.01 à 7.06 inclusivement.

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

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

#### **8.06 Prime de coordination professionnelle**

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

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'infirmier ou l'infirmière dont le titre d'emploi requiert un diplôme universitaire terminal.

### **ARTICLE 9 — PRIME DE SOINS CRITIQUES ET PRIME DE SOINS CRITIQUES MAJORÉE**

(L'alinéa suivant remplace le 1<sup>er</sup> alinéa du paragraphe 9.13 de la convention collective)

La prime de soins critiques et la prime de soins critiques majorée s'appliquent à la personne salariée qui effectue un quart de travail complet dans les soins critiques tel que définis au 2<sup>e</sup> alinéa du paragraphe 9.13 et qui détient l'un des titres d'emploi suivants : ergothérapeute, physiothérapeute, travailleur social professionnel, psychologue, diététiste nutritionniste et agent de relations humaines.

### **ARTICLE 9 10 ÉVALUATION**

Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, sera remplie par le directeur du personnel et le chef de service.

### **ARTICLE 11 — DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À LA PERSONNE SALARIÉE D'UN TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIER OU D'INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL**

**11.01** Les dispositions suivantes de l'annexe "J" s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article:

- article 7 (Ancienneté)
- article 9 (Remplacement à différentes fonctions).

L'article 5 de la présente annexe est remplacé par les paragraphes suivants:

#### **~~11.02 — Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date de la signature de la présente convention collective~~**

~~La personne salariée embauchée après la date de la signature de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à l'article 2 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 7.01 à 7.06 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.~~

~~La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi couverts par le présent article est intégrée au 1<sup>er</sup> échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 7.01 à 7.06.~~

#### **~~11.03 — Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date de la signature de la présente convention collective~~**

~~La personne salariée promue à un poste d'infirmier ou d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire.~~

~~Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire, la personne salariée visée par un des titres d'emploi visé au présent article reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.~~

#### **~~11.04 — Reclassification des personnes salariées~~**

~~Dans les trente (30) jours suivant la date de la signature de la présente convention collective, l'employeur procède, s'il y a lieu, aux reclassifications.~~

~~11.05 — Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 11.03.~~

### **~~ARTICLE 12 — DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION ACADÉMIQUE DE L'INFIRMIER CLINICIEN OU L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ET DU CONSEILLER OU DE LA CONSEILLÈRE EN SOINS INFIRMIERS~~**

#### **~~12.01 — Infirmier clinicien ou infirmière clinicienne :~~**

~~La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 qui détenait un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à la convention collective 2000-2003, se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmier clinicien ou d'infirmière clinicienne. Il en est de même d'une personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études afin de compléter un troisième (3<sup>e</sup>) certificat dans le cadre d'un tel baccalauréat. Si la personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études a complété ou complétait un deuxième (2<sup>e</sup>) certificat dans le cadre d'un baccalauréat ès sciences, le troisième (3<sup>e</sup>) doit être un certificat reconnu en soins infirmiers prévu au paragraphe 12.03 à moins qu'elle ne détienne déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.~~

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

### **12.02 – Conseiller ou conseillère en soins infirmiers:**

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus au paragraphe 12.03 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins infirmiers.

La personne salariée qui complétait un troisième (3<sup>e</sup>) certificat reconnu en soins infirmiers prévu au paragraphe 12.03 en date du 14 mai 2006 se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseiller ou conseillère en soins infirmiers. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

### **12.03 – Certificats reconnus en soins infirmiers**

Aux fins d'application de la convention collective, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après:

La présente liste est constituée de certificats de premier cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières: intégration et perspectives  
Soins infirmiers  
Soins infirmiers: milieu clinique  
Soins palliatifs  
Soins critiques  
Soins infirmiers périopératoires  
Soins infirmiers: santé publique  
Santé communautaire  
Santé mentale  
Gérontologie  
Gérontologie sociale  
Santé et sécurité au travail  
Toxicomanie  
Intervention auprès des jeunes: fondements et pratiques  
Petite enfance et famille: intervention précoce  
Psychologie  
Pratiques psychosociales  
Éducation à la vie familiale  
Éducation des adultes  
Relations humaines et vie familiale  
Administration des services de santé  
Gestion des organisations  
Administration

## **ANNEXE E**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q./RLRQ, chap. S-2.1)**

---

#### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

##### **A) Promotion, transfert, rétrogradation**

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

##### **B) Ancienneté**

Les années de service acquises auprès de l'employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

##### **C) Expérience professionnelle**

La personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

##### **D) Salaire**

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de traitement horaire.

##### **E) Congé annuel**

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives au congé annuel s'appliquent aux personnes salariées intégrées.

##### **F) Régime de retraite**

Les personnes salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics, et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

#### **ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les personnes salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'employeur cédant.

## ANNEXE F

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES RÉGULIÈRES À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

---

Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées qui, à la date de la signature de la présente convention collective, sont titulaires d'un poste à temps complet sur un quart stable de nuit et bénéficient d'une fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines.

**1.01** La personne salariée qui, à la date de signature de la présente convention collective, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

**1.02** Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire<sup>1</sup> ou, le cas échéant, le salaire<sup>1</sup> servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa 2 du paragraphe 9.06.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes :

- a) congés fériés;
- b) congé annuel;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6<sup>e</sup>) journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);
- f) journées additionnelles de congé payé prévues au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

**1.03** Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, la personne salariée reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le montant correspondant au salaire équivalant au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

---

<sup>1</sup> Salaire : Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, ~~du supplément ou de la~~ prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle.

$$\text{Nombre de jours en excédent de 24} \quad \times \quad \left( \frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^1} \right)$$

Pour la première (1<sup>re</sup>) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 30 novembre 2016 divisé par 365 jours.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillées entre le 1<sup>er</sup> décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas, par rapport à l'année de référence.

**1.04** La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.

**1.05** La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée régulière à temps complet.

**1.06** La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 9.06 de la convention collective, sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

---

<sup>1</sup> Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de vingt (20) jours de congé annuel, le nombre deux cent quatre (204) est réduit du nombre de jours excédant vingt (20).

## ANNEXE G

### RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales et qui apparaît à la nomenclature des titres d'emploi, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe sur les conditions particulières à l'infirmière ou l'infirmier (annexe J).

#### ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

**2.01** Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivalent à donner 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.

**2.02** Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivalent à donner 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 ~~trois (3 %)~~ du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**2.03** Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, le technicien ou la technicienne qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, se voit reconnaître à 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, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**2.04** Lorsque le technicien ou la technicienne détient un baccalauréat, celui-ci ou celle-ci 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 ~~six (6 %)~~ du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Un technicien inscrit ou une technicienne inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, 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 ~~trois (3 %)~~ du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'il ou lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Il ou elle pourra se voir reconnaître bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) années de service aux fins d'avancement d'échelons ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de ~~trois (3 %)~~ du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

**2.05** Lorsque le technicien ou la technicienne détient une maîtrise, celui-ci ou celle-ci 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, d'une rémunération additionnelle d'au plus ~~six (6 %)~~ du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**2.06** Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle le technicien ou la technicienne travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postsecondaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître a 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, à une rémunération additionnelle d'au plus ~~six~~ (6 %) du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**2.07** Sous réserve du paragraphe 2.03, la formation postsecondaire prévue à la présente convention collective, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années de service aux fins d'avancement d'échelons.

**2.08** La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postsecondaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postsecondaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postsecondaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postsecondaire 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 postsecondaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postsecondaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à ~~un et demi~~ (1,5 %) du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postsecondaire, sans toutefois excéder ~~six~~ (6 %).

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postsecondaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 2.09.

**2.09** Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

**2.10** Les programmes d'études postsecondaires reconnus sont ceux reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Loisir et du Sport.

## ANNEXE H

### RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

---

Les parties conviennent d'inviter les parties locales à implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours :

#### 1. Semaine de travail de quatre (4) jours

Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

- a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.
- b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.
- ~~c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-sept heures et cinquante (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) par journée de travail.~~
- ~~d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.~~

Pour les personnes salariées régulières à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

#### 2. Conversion des congés en primes pour les personnes salariées régulières à temps complet

- Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à cinq (5) jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours.
- Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant :

jours convertis	indice de compensation
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi et le cas échéant, ~~du supplément~~, de la prime de psychiatrie et de sur la rémunération additionnelle.

### 3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées régulières à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées régulières à temps complet.

En plus des congés fériés et des congés de maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les bénéficiaires suivants sont établis proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les primes hebdomadaires <del>et les suppléments</del>		
- les congés mobiles en psychiatrie	5 jours	4 jours
- les congés annuels		
17 ans et moins de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer aux fins du versement de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe G est le salaire prévu au nouvel horaire.

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant l'indice de compensation, notamment pour :

- l'indemnité de congé maternité
- la prestation d'assurance salaire
- l'indemnité de mise à pied
- le congé à traitement différé

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée régulière à temps complet ou régulière à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée régulière à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur les deux (2) types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

### 4. Délai de carence

Le délai de carence en invalidité pour la personne salariée régulière à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

## 5. Modalités d'application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'un arrangement entre les parties locales.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment :

- a) l'aire d'application (service);
- b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;
- c) les conditions applicables aux personnes salariées non volontaires (ex. : échange de poste);
- d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;
- e) la possibilité pour une partie de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;
- f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;
- g) là où les activités du service le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

6. Toute personne salariée visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

**PARTIE III**

**LETTRES D'ENTENTE**

---

# LETTRE D'ENTENTE NO 1

## RELATIVE AUX PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION

---

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année, l'employeur transmet au syndicat la structure des postes de l'établissement. À cet effet, il fournit les informations suivantes :

- le titre d'emploi;
- le service;
- le statut lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel et le nombre d'heures rattaché au poste;
- le quart de travail;
- le poste vacant ou titularisé.

2. Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 16.01 à 16.06 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de la date de transmission des informations prévues au paragraphe 3, d'examiner les assises économiques incluant les études, de proposer toute alternative, suggestion ou modification qui pourrait contribuer au projet de l'établissement.

3. Aux fins de permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'employeur fournit au syndicat les informations suivantes :

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les services (ou les unités de travail) de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté; toute autre information jugée pertinente.

## LETTRE D'ENTENTE NO 2

### RELATIVE À LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

---

La conciliation ~~travail-famille-travail-études~~ (CFTÉ) se définit comme étant l'ensemble des modalités, des dispositifs et des stratégies mis en place en concertation par le syndicat et l'employeur pour permettre d'harmoniser les responsabilités et les activités familiales, professionnelles, personnelles et sociales ainsi que celles relatives aux études en tentant d'assouplir les contraintes et les exigences du monde du travail et d'offrir des ressources facilitantes, dans une perspective d'équité et de responsabilité sociale.

#### **Comité paritaire local intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études**

Les parties négociantes recommandent aux parties de créer, par arrangement local, un comité paritaire intersyndical en matière de 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.

~~Les parties locales, par l'entremise du comité d'adaptation du milieu de travail, collaborent à l'identification des moyens favorisant la prise en compte de la dimension de la conciliation travail-famille dans l'organisation du travail.~~

## LETTRE D'ENTENTE NO 3

### **RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT**

---

#### **ARTICLE 1 MONTANT FORFAITAIRE**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2015 et jusqu'au 30 mars 2020, la personne salariée détenant un ou plusieurs titres d'emploi d'un même regroupement visés à l'article 3 et œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 4, bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC).

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu de l'annexe C de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées, la personne salariée visée reçoit un montant forfaitaire de 195 \$.

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

#### **ARTICLE 2 JOURNÉE CHÔMÉE**

La personne salariée détentricer d'un poste à temps complet peut, après entente avec l'employeur quant à la date de prise de la journée chômée, obtenir une journée chômée en remplacement du montant forfaitaire auquel elle a droit en autant qu'elle :

- informe l'employeur de ce choix avant d'avoir complété sa période de cinq cents (500) heures effectivement travaillées;
- se prévaut de cette journée chômée dans l'année en cours et au plus tard le 30 mars 2020.

Toutefois, la personne salariée détenant un titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires et de préposé ou préposée (certifié « A ») aux bénéficiaires, ne peut bénéficier de la journée chômée.

#### **ARTICLE 3 TITRES D'EMPLOI**

Les titres d'emploi visés par la lettre d'entente sont les suivants :

- Agent ou agente d'intervention (3545)
- Agent ou agente d'intervention en milieu médico-légal (3544)
- Assistant ou assistante en réadaptation (3462)

- Auxiliaire aux services de santé et sociaux (3588)
- Conducteur ou conductrice de véhicules (6336)
- Gardien ou gardienne (6438)
- Gardien ou gardienne de résidence (6349)
- Instructeur ou instructrice aux ateliers industriels (3585)
- Instructeur ou instructrice métier artisanal ou occupation thérapeutique (3598)
- Préposé ou préposée à l'unité et/ou au pavillon (3685)
- Préposé ou préposée aux bénéficiaires (3480)
- Préposé ou préposée (certifié « A ») aux bénéficiaires (3459)
- Surveillant ou surveillante en établissement (6422)

## **ARTICLE 4 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS**

### **4.01 Les centres ou sous-centres d'activités sont les suivants**

- 5202 Demande d'intervention auprès des jeunes contrevenants (LSJPA)
- 5203 Mécanisme d'accès (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5400 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5401 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LSJPA)
- 5402 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSSSS)
- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS)
- 5500 Unités de vie pour jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5501 Unités de vie pour jeunes - Garde ouverte (LPJ – LSJPA)
- 5502 Unités de vie pour jeunes - Garde fermée (LPJ – LSJPA)
- 5503 Unités de vie pour jeunes - Régulières (LPJ – LSSSS)
- 5504 Unités de vie pour jeunes - Santé mentale (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5600 Services externes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE)
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS-Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique)
- 5941 Suivi intensif dans la communauté
- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
  - Clinique Cormier Lafontaine;
  - Équipe itinérance et sans domicile fixe;
  - Équipe jeunesse intervenant en CJ;
  - Équipe toxico-justice;
  - Traitement de substitution;
  - Urgence-triage.
- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie
- 6940 Internat – Déficience intellectuelle ou physique et trouble envahissant du développement
- 6945 Internat – Déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement

- 6946 Internat – Déficience physique
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale - Jeunes 0-17 ans
- 6989 Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 7000 Centre pour activités de jour
- 7010 Atelier de travail
- 7040 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue
- 7041 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement)
- 7042 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (Déficience physique)
- 7690 Transport externe des usagers
- 7710 Sécurité
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive

Pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seules les personnes salariées visées œuvrant directement auprès de la clientèle présentant des TGC recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient d'un montant forfaitaire selon les modalités prévues à la présente lettre d'entente.

**4.02** Les centres ou sous-centres d'activités particuliers ayant fait l'objet d'une autorisation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) en vertu de l'annexe 4 de la circulaire ministérielle 2013-022, sont également visés par la présente lettre d'entente tant qu'ils continuent d'offrir des soins et des services à une clientèle présentant des TGC.

**4.03** Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le CPNSSS en avise le syndicat et la liste sera mise à jour.

## LETTRE D'ENTENTE NO 4

### 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 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.

#### Les parties conviennent de ce qui suit :

##### - Champ d'application

Cette lettre d'entente s'applique aux personnes salariées dans l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

##### - Cible nationale de postes à temps complet

Les parties se donnent l'objectif d'atteindre, à l'échéance de la convention collective, une cible nationale de postes à temps complet de 60 % pour la catégorie de personnel paratechnique, des services auxiliaires et métiers.

Le pourcentage de postes à temps complet susmentionné est calculé sur le total des personnes salariées titulaires de postes de la catégorie de personnel visée.

##### - 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 pour la catégorie de personnel de bureau, techniciens et professionnels de l'administration.

La base de référence est l'année financière 2014-2015.

##### - Information

L'employeur doit transmettre au syndicat local les informations pertinentes à la réalisation de l'exercice de stabilité des postes.

## **Négociation locale**

Les parties doivent réviser les dispositions locales les liant afin de :

- permettre l'atteinte de l'ensemble des cibles mentionnées aux paragraphes 2 et 3 de la présente section;
- permettre une plus grande flexibilité et souplesse nécessaires aux établissements;
- favoriser l'utilisation des services des personnes salariées de l'établissement 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 partie syndicale, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement une personne-ressource.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 5**

### **RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE**

---

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues à l'article 7 de la convention collective ainsi que des primes ~~ou des suppléments~~ applicables.

Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel non couverte par le régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire tels que prévus à l'alinéa 3 du paragraphe 7.14 de la convention collective.

# LETTRE D'ENTENTE NO 6

## RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

---

### 1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours qui œuvre sur le quart de soir, de nuit ou de rotation. Elles s'appliquent aussi à la personne salariée œuvrant sur le quart de jour et ayant quinze (15) années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

### 2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

Les parties locales négocient les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail, dont notamment :

- la date de la mise en application;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail;
- la manière de disposer de la ou des journées libérées par une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet en priorisant les personnes salariées du service ou autrement convenu par les parties locales.

#### A. Quart de jour ou de soir

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de soir qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de douze (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

Les mêmes dispositions s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de jour et ayant quinze (15) années de service et plus.

#### B. Quart de nuit

- a) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux paragraphes 1.02 et suivants de l'annexe F s'appliquent.
- b) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payés par période de quatorze (14) jours :
  - i) par la conversion d'une partie de la prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours;
  - ii) et, par la réduction de onze (11) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et quatre (4) jours de congé de maladie;

iii) La personne salariée qui peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu au sous-alinéa ii). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- ~~- pour la prime de 13 % : 0,3 jour;~~
- pour la prime de 14 % : 2 jours;
- pour la prime de 15 % : 3,7 jours;
- pour la prime de 16 % : 5,3 jours.

iv) Lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa 2 du paragraphe 9.06 de la convention collective.

Le présent sous-alinéa ne s'applique pas lors des absences suivantes :

- a) congés fériés;
- b) congé annuel;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6<sup>e</sup>) journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A 3.001);
- f) journées additionnelles de congé payées en application des sous-alinéas i) et ii).

### **C. Quart de rotation**

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, la personne salariée ayant quinze (15) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

## **D. Conciliation**

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel prévue au paragraphe A ou au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe B sont réputés être des jours travaillés.

## **E. Statut de la personne salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés**

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la personne salariée à temps complet conserve son statut de personne salariée à temps partiel à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

## **F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail**

Lorsque la ou les journées de la personne salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la personne salariée visée.

## **3. Mise en œuvre de l'aménagement du temps de travail**

~~À compter de la première (1<sup>ère</sup>) année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'aménagement du temps travail peut être mis en place pour la personne salariée couvrant dans les soins critiques tels qu'établis au paragraphe 9.13 et pour celle détentrice d'un poste à temps complet couvrant sur le quart de nuit ou de rotation jour/nuit ou jour/soir/nuit dans un centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).~~

~~À compter de la deuxième (2<sup>e</sup>) année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'aménagement du temps de travail peut être mis en place pour toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet couvrant sur le quart de nuit et pour toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet travaillant en CHSLD qui œuvre sur le quart de soir ou de rotation jour/soir, ou pour celle ayant quinze (15) années de service et plus qui œuvre sur le quart de jour.~~

~~À compter de la troisième (3<sup>e</sup>) année suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'aménagement du temps de travail peut être mise en place pour toute personne salariée visée à l'article 1 (champ d'application).~~

## LETTRE D'ENTENTE NO 7

### RELATIVE AU CHEVAUCHEMENT INTERQUARTS DE TRAVAIL POUR CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

---

CONSIDÉRANT le rehaussement du nombre d'heures de travail pour certaines titres d'emploi du regroupement des titres d'emploi de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires œuvrant dans des services où les soins sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine ou sur deux (2) quarts différents continus;

CONSIDÉRANT que ce rehaussement s'applique en raison de la responsabilité d'assurer la transmission d'informations cliniques aux personnes salariées d'un autre quart de travail;

CONSIDÉRANT l'octroi d'une prime de 2 % pour certains titres d'emploi de la catégorie de personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires non visés par le rehaussement d'heures et pour le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires et de préposé ou préposée (certifié « A ») aux bénéficiaires;

#### Les parties conviennent de ce qui suit :

La personne salariée détenant le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires et de préposé ou préposée (certifié « A ») aux bénéficiaires reçoit une prime 2 % sur le salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité.

#### **ARTICLE 1**

~~Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail dans un service où les soins sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine ou sur deux (2) quarts différents continus est de :~~

- ~~1— 37,50 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières sauf pour celle visée au sous-paragraphe 2;~~
- ~~2— 36,25 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières œuvrant dans la mission CLSC;~~
- ~~3— 36,25 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeutes;~~

~~Ces nombres d'heures de la semaine régulière de travail s'appliquent en raison de la responsabilité d'assurer la transmission d'informations cliniques aux personnes salariées d'un autre quart de travail.~~

~~Un quart de travail qui ne comprend que des personnes salariées en disponibilité n'est pas considéré aux fins d'application de la présente lettre d'entente.~~

## ARTICLE 2

Les regroupements de titres d'emploi visés à l'article 1 sont :

- ~~infirmier ou infirmière (2471);~~
- ~~infirmier ou infirmière chef d'équipe (2459);~~
- ~~assistant infirmier-chef ou assistante infirmière-chef et assistant ou assistante du supérieur immédiat (2489);~~
- ~~infirmier ou infirmière clinicienne (1911);~~
- ~~infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmière clinicienne assistante infirmière-chef et infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912);~~
- ~~infirmier ou infirmière monitrice (2462);~~
- ~~candidat ou candidate à l'exercice de la profession d'infirmier ou d'infirmière (2490);~~
- ~~infirmier ou infirmière en stage d'actualisation (2485);~~
- ~~externe en soins infirmiers (4001);~~
- ~~inhalothérapeute (2244);~~
- ~~assistant-chef ou assistante-chef inhalothérapeute (2248);~~
- ~~coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie) (2246);~~
- ~~externe en inhalothérapie (4002);~~

## ARTICLE 3

La personne salariée qui le 24 avril 2011 détient un poste visé à l'article 1 ainsi que la personne salariée qui est assignée à un tel poste voit le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail rehaussé à cette date.

## ARTICLE 4

La prime prévue à l'alinéa 1 du paragraphe 9.05 de la convention collective s'applique à la personne salariée visée par les dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente qui fait tout son service entre 14 h 00 et 8 h 15.

## ARTICLE 5

La personne salariée des regroupements des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières et d'inhalothérapeutes non visées par les dispositions de l'article 1 de la présente lettre d'entente, de même que la personne salariée du regroupement des titres d'emploi d'infirmiers ou d'infirmières auxiliaires et la personne salariée détenant le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires ou de préposé ou préposée (certifié « A ») aux bénéficiaires, reçoit la prime suivante:

<b>Taux</b> <b>2011-04-24</b> <b>au</b> <b>2015-03-31</b>
--

2%

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

## **ARTICLE 6**

~~La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité bénéficie également, selon le cas, des dispositions des articles 1 ou 5 de la présente lettre d'entente.~~

## LETTRE D'ENTENTE NO 8

### RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL DE PRÉVENTION EN SANTÉ ET SÉCURITÉ

---

Dans les cent vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national intersyndical de prévention en santé et sécurité.

#### MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'analyser les situations pouvant porter atteinte à la santé, à la sécurité et à l'intégrité physique et psychologique des personnes salariées en milieu de travail;
- d'analyser les données disponibles;
- de répertorier et diffuser les meilleures pratiques en matière de prévention;
- de formuler des recommandations aux parties négociantes et de suggérer un plan d'action en cours d'entente, le cas échéant;
- de produire un rapport final aux parties négociantes quant au suivi de l'application de la lettre d'entente, au plus tard le 30 mars 2020.

#### COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de douze (12) membres désignés comme suit :

- trois (3) représentants de la partie patronale;
- neuf (9) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ, FSQ-CSQ, F4S-CSQ, FIQ et CSD).

## **LETTRE D'ENTENTE NO 9**

### **RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS D'UNE CLIENTÈLE EN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE**

---

#### **ARTICLE 1 MONTANT FORFAITAIRE**

À compter du 1<sup>er</sup> avril 2015 et jusqu'au 30 mars 2020, la personne salariée visée à l'article 2 et œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 3, bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHLSD).

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu de l'annexe C de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées, la personne salariée visée reçoit un montant forfaitaire de cent quatre-vingts dollars (180 \$).

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

#### **ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI**

La personne salariée doit détenir le titre d'emploi de préposé ou préposée aux bénéficiaires ou de préposé ou préposée (certifié « A ») aux bénéficiaires.

#### **ARTICLE 3 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS**

**3.01** Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 6060 : Soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : Soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;
- 6270 : Unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;
- 6271 : Soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : Soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : Soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- 6274 : Soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique.

**3.02** Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en avise le syndicat et la liste sera mise à jour.

## LETTRE D'ENTENTE NO 10

### **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. O7.2), 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 11

### **RELATIVE AUX LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR LES COMITÉS NATIONAUX**

---

Malgré les dispositions du paragraphe 6.18 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 paragraphe 6.04 de la convention collective.

Ces comités sont notamment les suivants :

- comité paritaire national sur la stabilité des postes;
- comité national intersyndical de prévention en santé et sécurité.

## LETTRE D'ENTENTE NO 12

### 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'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 Centrale des syndicats démocratiques s'engage au nom de tous ses 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.

## LETTRE D'ENTENTE NO 13

### RELATIVE À LA PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

#### 1. PRIME VERSÉE À CERTAINS TITRES D'EMPLOIS D'OUVRIERS SPÉCIALISÉS

1.1. Considérant les problèmes constatés d'attraction et de rétention de certains titres d'emplois d'ouvriers spécialisés, une prime d'attraction et de rétention de 10 % est versée aux personnes salariées des titres d'emplois d'ouvriers spécialisés suivants, et ce, jusqu'à la veille de l'échéance de la convention collective :

#### TITRES D'EMPLOIS VISÉS PAR LA PRIME

<u>Titres d'emplois</u>	<u>Fonction publique</u>	<u>Santé et Services sociaux</u>	<u>Commissions scolaires</u>	<u>Collèges</u>
Électricien	1-421-10	3-6354	2-5104	4-C702
Machiniste, mécanicien ajusteur / Spécialiste en mécanique d'ajustage / Machiniste	1-434-20	3-6353	2-5125	
Maître électricien / Électricien classe principale / Chef électricien	1-421-05	3-6356	2-5103	4-C704
Mécanicien de machines fixes	1-417-05 à 1-417-95	3-6383	2-5107 à 2-5110	4-C726 à 4-C744
Menuisier / Menuisier d'atelier / Charpentier-menuisier	1-410-10 1-410-15	3-6364	2-5116	4-C707
Peintre	1-413-10	3-6362	2-5118	4-C709
Plombier / Mécanicien en tuyauterie / tuyauteur / Mécanicien en plomberie – chauffage	1-420-05	3-6359	2-5115	4-C706

\* Pour la fonction publique, la référence est faite au corps et à la classe d'emplois.

1.2. Cette prime est aussi versée à la personne salariée détentrice du titre d'emplois d'ouvrier d'entretien général (3-6388) ou d'ouvrier certifié d'entretien (1-416-05/2-5117/4-C708) sous réserve des conditions suivantes :

- i. La personne salariée doit détenir un certificat de qualification ou les qualifications requises pour l'exercice des attributions de l'un des titres d'emplois mentionnés au paragraphe 1.1;
- ii. L'employeur doit attester que les tâches exercées requièrent le certificat de qualification ou les qualifications requises visées au sous-alinéa i.

1.3. La prime s'applique sur le taux de salaire, ainsi que sur les dispositions de la convention collective qui prévoient le maintien du salaire lors de certaines absences.

#### **1.4. Disposition transitoire**

Pour la personne salariée visée au paragraphe 1.2 en poste à la date de la signature de la convention collective, l'employeur doit, dans les cent vingt (120) jours de cette date, fournir l'attestation prévue au sous-alinéa 1.2 ii.

**1.5. Les dispositions prévues aux paragraphes 1.1 à 1.4 entrent en vigueur à la date de signature de la convention collective.**

## LETTRE D'ENTENTE NO 14

### **RELATIVE AUX SECRÉTAIRES JURIDIQUES DU SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (3-5321)**

La personne salariée ayant le titre d'emplois de secrétaire juridique est intégrée à l'échelle de salaire correspondant au rangement de cet emploi le 2 avril 2019 en fonction de l'échelon qu'elle détenait la veille. La personne salariée située à l'un ou l'autre des échelons 7 à 10 a droit à une majoration de salaire de 3,66 %, 6,72 %, 9,95 % et 13,57 % par rapport au taux de salaire de l'échelon 6 de l'échelle applicable le 2 avril 2019.

Par la suite, la majoration de salaire de la personne salariée située aux échelons 6 à 9 lors de l'intégration du 2 avril 2019 est modifiée, à la prochaine date d'avancement prévue à la convention collective, afin de lui donner accès au prochain niveau de majoration de salaire, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 13,57 %.

À compter du moment où la personne salariée intégrée aux échelons 1 à 5 aura séjourné un an à l'échelon 6, elle a droit aux majorations énumérées précédemment à la date d'avancement prévue à la convention collective, et ce, jusqu'à ce qu'elle ait accès au maximum de 13,57 %.

#### **Secrétaire juridique 3-5321**

##### Taux horaire en dollars

<u>Échelon</u>	<u>Échelle au 1<sup>er</sup> avril 2019</u>	<u>Échelle au 2 avril 2019</u>	<u>Majoration de salaire</u>
<u>1</u>	<u>20,07</u>	<u>20,76</u>	
<u>2</u>	<u>20,74</u>	<u>21,23</u>	
<u>3</u>	<u>21,35</u>	<u>21,72</u>	
<u>4</u>	<u>22,01</u>	<u>22,20</u>	
<u>5</u>	<u>22,65</u>	<u>22,70</u>	
<u>6</u>	<u>23,34</u>	<u>23,22</u>	
<u>7</u>	<u>24,07</u>		<u>3,66 %</u>
<u>8</u>	<u>24,78</u>		<u>6,72 %</u>
<u>9</u>	<u>25,53</u>		<u>9,95 %</u>
<u>10</u>	<u>26,37</u>		<u>13,57 %</u>

# LETTRE D'ENTENTE NO 15

## CONCERNANT LES RELATIVITÉS SALARIALES

---

### SECTION 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### 1. Date d'application

À moins de dispositions contraires, les dispositions prévues à cette section entrent en vigueur le 2 avril 2019<sup>1</sup> pour tous les titres d'emplois énumérés à l'annexe 2<sup>2</sup>.

#### 2. Taux, échelles de salaire et rangements

Dans le cadre des relativités salariales, une nouvelle structure salariale, composée de taux et d'échelles de salaire par rangement, est introduite. Celle-ci est présentée à l'annexe 1 et remplace les échelles et les taux de référence utilisés pour l'établissement de la rémunération en fonction du rangement.

Cette structure salariale remplace les taux et échelles de salaire des titres d'emplois prévus aux conventions collectives ou à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du secteur de la santé et des services sociaux<sup>3</sup>.

La structure salariale présentée à l'annexe 1 s'applique aux titres<sup>4</sup> 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.

#### 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.

---

<sup>1</sup> Toutefois, pour les enseignants des commissions scolaires, elles s'appliquent à compter du 142<sup>e</sup> jour de l'année scolaire 2018-2019.

<sup>2</sup> Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation.

<sup>3</sup> Pour les titres d'emplois ayant un taux unique au 1<sup>er</sup> avril 2019, le taux de référence est le taux unique correspondant au rangement présenté à l'annexe 1.

<sup>4</sup> 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.

Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de salaire, ceux-ci s'appliquent sur le taux de base et sont arrondis à la cent, dans le cas d'un taux horaire et au dollar, dans le cas d'un taux annuel.

Aux fins de publication des conventions collectives, les taux hebdomadaires sont arrondis à la cent et ceux annuels au dollar. Le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18.

Malgré les deux alinéas précédents, les titres d'emplois visés aux paragraphes 5.1 à 5.4 de cette section sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

#### **4. Exceptions**

Les dispositions prévues au troisième et au quatrième alinéa de l'article 2 de la section 1 et à l'article 3 de la section 2 ne s'appliquent pas aux titres d'emplois suivants<sup>1</sup> :

<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>

<sup>1</sup> 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.

- **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<sup>e</sup> 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<sup>e</sup> 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 collègues

Les taux et échelles de salaire des enseignants autres que réguliers des commissions scolaires et des collègues 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 :

$$\text{Interéchélon moyen, Classe 1} = \frac{\left( \frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}} \right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1}}}}{1}$$

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 à compter du 2 avril 2019.

### **6.2 Supplément hebdomadaire de 172 \$ versé à l'infirmier en dispensaire**

Le supplément hebdomadaire de 172 \$ en date du 31 mars 2015, majoré des paramètres d'augmentation applicables, n'est plus versé à l'infirmier en dispensaire (3-2491) à compter du 2 avril 2019.

### **6.3 Classification et échelles de salaire sans titulaire**

Compte tenu que les données 2014-2015 indiquent qu'il n'y a aucun titulaire dans les titres d'emplois répertoriés à l'annexe 4, section B, les parties reconnaissent qu'ils n'ont pu faire l'objet d'une évaluation afin d'en déterminer le rangement.

**7. Les plans de classification ou ce qui en tient lieu sont ajustés en vue de refléter les dispositions de la présente.**

**8. Exceptionnellement, chaque prime et chaque allocation exprimées en dollars en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2019 est majorée de 2,0 % avec effet le 2 avril 2019<sup>1</sup>. 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).

---

<sup>1</sup> Pour les enseignants des commissions scolaires, la date d'application est le 142<sup>e</sup> 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 uniques	Taux
1	18,01																	1	18,01	
2	19,37																	2	19,37	
3	19,51	19,61	19,70															3	19,69	
4	19,73	19,91	20,06	20,22														4	20,19	
5	19,98	20,25	20,55	20,84														5	20,79	
6	20,20	20,53	20,86	21,21	21,55													6	21,44	
7	20,55	20,98	21,42	21,87	22,35													7	22,20	
8	20,78	21,23	21,72	22,20	22,70	23,22												8	23,00	
9	20,98	21,48	22,01	22,54	23,08	23,65	24,22											9	24,87	
10	21,28	21,80	22,35	22,91	23,48	24,06	24,65	25,27										10	24,76	
11	21,62	22,16	22,74	23,31	23,91	24,52	25,14	25,79	26,47									11	25,77	
12	21,90	22,55	23,22	23,91	24,61	25,36	25,92	26,51	27,10	27,70								12	26,63	
13	22,23	22,89	23,58	24,27	25,00	25,74	26,52	27,13	27,76	28,38	29,05							13	27,82	
14	22,59	23,27	23,96	24,68	25,42	26,17	26,96	27,77	28,41	29,09	29,77	30,46						14	29,05	
15	22,74	23,51	24,31	25,12	25,98	26,84	27,77	28,70	29,49	30,30	31,14	31,99						15	30,30	
16	23,12	23,97	24,88	25,78	26,73	27,73	28,74	29,80	30,72	31,65	32,62	33,61						16		
17	23,53	24,47	25,44	26,47	27,51	28,62	29,76	30,94	31,98	33,06	34,16	35,32						17		
18	23,70	24,73	25,82	26,96	28,15	29,38	30,68	32,02	33,23	34,48	35,77	37,13						18		
19	24,08	24,79	25,66	26,32	27,13	27,94	28,78	29,66	30,55	31,49	32,43	33,42	34,43	35,30	36,18	37,11	38,05	39,00	19	
20	24,46	25,25	26,07	26,80	27,78	28,67	29,60	30,55	31,54	32,55	33,61	34,69	35,82	36,80	37,80	38,84	39,89	40,88	20	
21	24,87	25,71	26,60	27,50	28,45	29,42	30,43	31,48	32,55	33,67	34,83	36,02	37,26	38,35	39,48	40,64	41,83	43,06	21	
22	25,25	26,16	27,12	28,10	29,12	30,19	31,27	32,41	33,59	34,81	36,07	37,40	38,75	39,96	41,22	42,51	43,85	45,22	22	
23	25,63	26,61	27,62	28,69	29,79	30,93	32,12	33,35	34,63	35,97	37,34	38,79	40,27	41,63	43,02	44,45	45,95	47,48	23	
24	26,43	27,48	28,57	29,69	30,86	32,07	33,34	34,65	36,02	37,45	38,91	40,46	42,04	43,50	45,01	46,56	48,15	49,82	24	
25	26,80	27,82	29,08	30,29	31,55	32,86	34,21	35,65	37,13	38,66	40,26	41,93	43,69	45,44	47,27	48,92	50,41	52,26	25	
26	27,40	28,59	29,81	31,09	32,43	33,84	35,29	36,81	38,39	40,06	41,77	43,57	45,44	47,18	48,97	50,84	52,77	54,78	26	
27	28,00	29,25	30,53	31,92	33,33	34,82	36,39	38,01	39,69	41,46	43,31	45,24	47,26	49,14	51,09	53,11	55,22	57,40	27	
28	28,35	29,68	31,06	32,50	34,02	35,61	37,27	39,01	40,84	42,73	44,74	46,82	48,92	51,06	53,18	55,39	57,70	60,12	28	

Notes : Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.  
À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 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>Concierge de nuit, classe I</u>	<u>6</u>	X
<u>2</u>	<u>5304</u>	<u>Concierge de nuit, classe II</u>	<u>5</u>	X
<u>2</u>	<u>5301</u>	<u>Concierge, classe I</u>	<u>6</u>	X
<u>2</u>	<u>5302</u>	<u>Concierge, 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>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
<u>2</u>	<u>2145</u>	<u>Notaire</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>4221</u>	<u>Opérateur en imprimerie</u>	<u>6</u>	-
<u>2</u>	<u>4229</u>	<u>Opérateur en imprimerie, classe principale</u>	<u>9</u>	-
<u>2</u>	<u>4202</u>	<u>Opérateur en informatique, classe I</u>	<u>8</u>	-
<u>2</u>	<u>4201</u>	<u>Opérateur en informatique, classe principale</u>	<u>10</u>	-
<u>2</u>	<u>4118</u>	<u>Opérateur en reprographie</u>	<u>6</u>	-
<u>2</u>	<u>4117</u>	<u>Opérateur en reprographie, classe principale</u>	<u>9</u>	-
<u>2</u>	<u>2123</u>	<u>Orthopédagogue</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>2112</u>	<u>Orthophoniste</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>5117</u>	<u>Ouvrier certifié d'entretien</u>	<u>9</u>	X
<u>2</u>	<u>5317</u>	<u>Ouvrier d'entretien, classe I (poseur de vitres, de tuiles, sableur)</u>	<u>5</u>	X
<u>2</u>	<u>5318</u>	<u>Ouvrier d'entretien, classe II</u>	<u>2</u>	X
<u>2</u>	<u>5319</u>	<u>Ouvrier d'entretien, classe III (Aide-domestique)</u>	<u>2</u>	X
<u>2</u>	<u>5118</u>	<u>Peintre</u>	<u>6</u>	X
<u>2</u>	<u>4286</u>	<u>Préposé aux élèves handicapés</u>	<u>6</u>	-
<u>2</u>	<u>2150</u>	<u>Psychoéducateur</u>	<u>22</u>	-
<u>2</u>	<u>2113</u>	<u>Psychologue</u>	<u>24</u>	-
<u>2</u>	<u>4283</u>	<u>Relieur</u>	<u>5</u>	X
<u>2</u>	<u>4113</u>	<u>Secrétaire</u>	<u>7</u>	-
<u>2</u>	<u>4163</u>	<u>Secrétaire de direction, centre adm. et régional-CSDM</u>	<u>9</u>	-
<u>2</u>	<u>4111</u>	<u>Secrétaire de gestion</u>	<u>9</u>	-
<u>2</u>	<u>4116</u>	<u>Secrétaire d'école ou de centre</u>	<u>9</u>	-
<u>2</u>	<u>5120</u>	<u>Serrurier</u>	<u>8</u>	X
<u>2</u>	<u>5121</u>	<u>Soudeur</u>	<u>10</u>	X
<u>2</u>	<u>5125</u>	<u>Spécialiste en mécanique d'ajustage</u>	<u>11</u>	X
<u>2</u>	<u>2105</u>	<u>Spécialiste en moyens et techniques d'enseignement</u>	<u>21</u>	-
<u>2</u>	<u>4223</u>	<u>Surveillant d'élèves</u>	<u>7</u>	-
<u>2</u>	<u>4226</u>	<u>Surveillant-sauveteur</u>	<u>6</u>	-
<u>2</u>	<u>4208</u>	<u>Technicien de travail social</u>	<u>16</u>	-
<u>2</u>	<u>4209</u>	<u>Technicien de travaux pratiques</u>	<u>14</u>	-
<u>2</u>	<u>4211</u>	<u>Technicien en administration</u>	<u>13</u>	-
<u>2</u>	<u>4279</u>	<u>Technicien en arts graphiques</u>	<u>12</u>	-
<u>2</u>	<u>4212</u>	<u>Technicien en audiovisuel</u>	<u>12</u>	-
<u>2</u>	<u>4213</u>	<u>Technicien en bâtiment</u>	<u>15</u>	-
<u>2</u>	<u>4205</u>	<u>Technicien en documentation</u>	<u>13</u>	-
<u>2</u>	<u>4228</u>	<u>Technicien en écriture braille</u>	<u>12</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>4207</u>	<u>Technicien en éducation spécialisée</u>	<u>16</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>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
<u>3</u>	<u>1553</u>	<u>Agent de relations humaines</u>	<u>22</u>	-
<u>3</u>	<u>1244</u>	<u>Agent d'information</u>	<u>20</u>	-
<u>3</u>	<u>2688-1</u>	<u>Agent d'intégration, classe I</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2688-2</u>	<u>Agent d'intégration, classe II</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>3545</u>	<u>Agent d'intervention</u>	<u>8</u>	-
<u>3</u>	<u>6436</u>	<u>Agent d'intervention (Institut Pinel)</u>	<u>7</u>	-
<u>3</u>	<u>3544</u>	<u>Agent d'intervention en milieu médico-légal</u>	<u>8</u>	-
<u>3</u>	<u>3543</u>	<u>Agent d'intervention en milieu psychiatrique</u>	<u>7</u>	-
<u>3</u>	<u>1651</u>	<u>Agent en techniques éducatives</u>	<u>20</u>	-
<u>3</u>	<u>3244</u>	<u>Aide de service</u>	<u>3</u>	X
<u>3</u>	<u>6414</u>	<u>Aide général</u>	<u>3</u>	X
<u>3</u>	<u>6415</u>	<u>Aide général en établissement nordique</u>	<u>6</u>	X
<u>3</u>	<u>2588</u>	<u>Aide social</u>	<u>14</u>	-
<u>3</u>	<u>6299</u>	<u>Aide-cuisinier</u>	<u>4</u>	X
<u>3</u>	<u>6387</u>	<u>Aide-mécanicien de machines fixes</u>	<u>4</u>	X
<u>3</u>	<u>1123</u>	<u>Analyste en informatique</u>	<u>21</u>	-
<u>3</u>	<u>1124</u>	<u>Analyste spécialisé en informatique</u>	<u>23</u>	-
<u>3</u>	<u>2251</u>	<u>Archiviste médical</u>	<u>15</u>	-
<u>3</u>	<u>2282</u>	<u>Archiviste médical (chef d'équipe)</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>5187</u>	<u>Assistant de recherche</u>	<u>9</u>	-
<u>3</u>	<u>2203</u>	<u>Assistant en pathologie</u>	<u>15</u>	-
<u>3</u>	<u>3462</u>	<u>Assistant en réadaptation</u>	<u>9</u>	-
<u>3</u>	<u>3205</u>	<u>Assistant technique au laboratoire ou en radiologie</u>	<u>5</u>	-
<u>3</u>	<u>3201</u>	<u>Assistant technique aux soins de la santé</u>	<u>5</u>	-
<u>3</u>	<u>3218</u>	<u>Assistant technique en médecine dentaire</u>	<u>6</u>	-
<u>3</u>	<u>3212</u>	<u>Assistant technique en pharmacie</u>	<u>6</u>	-
<u>3</u>	<u>3215</u>	<u>Assistant technique senior en pharmacie</u>	<u>8</u>	-
<u>3</u>	<u>2242</u>	<u>Assistant-chef du service des archives</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2248</u>	<u>Assistant-chef inhalothérapeute</u>	<u>19</u>	-
<u>3</u>	<u>1236</u>	<u>Assistant-chef physiothérapeute</u>	<u>25</u>	-
<u>3</u>	<u>2240</u>	<u>Assistant-chef technicien en diététique</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2236</u>	<u>Assistant-chef technicien. en électrophysiologie médicale</u>	<u>17</u>	-
<u>3</u>	<u>2234</u>	<u>Assistant-chef technologiste médical, assistant-chef technicien de laboratoire médical diplômé</u>	<u>18</u>	-
<u>3</u>	<u>2219</u>	<u>Assistant-chef technologue en radiologie</u>	<u>18</u>	-
<u>3</u>	<u>2489</u>	<u>Assistant-infirmier-chef</u>	<u>21</u>	-
<u>3</u>	<u>1254</u>	<u>Audiologiste</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>3</u>	<u>1204</u>	<u>Audiologiste-orthophoniste</u>	<u>22</u>	-
<u>3</u>	<u>3588</u>	<u>Auxiliaire aux services de santé et sociaux</u>	<u>7</u>	-
<u>3</u>	<u>5289</u>	<u>Auxiliaire en bibliothèque</u>	<u>7</u>	-
<u>3</u>	<u>1114</u>	<u>Avocat</u>	-	-
<u>3</u>	<u>1200</u>	<u>Bactériologiste</u>	<u>22</u>	-
<u>3</u>	<u>1206</u>	<u>Bibliothécaire</u>	<u>20</u>	-
<u>3</u>	<u>1202</u>	<u>Biochimiste</u>	<u>22</u>	-
<u>3</u>	<u>6303</u>	<u>Boucher</u>	<u>7</u>	X
<u>3</u>	<u>3485</u>	<u>Brancardier</u>	<u>4</u>	-
<u>3</u>	<u>6320</u>	<u>Buandier</u>	<u>4</u>	X
<u>3</u>	<u>6312</u>	<u>Caissier à la cafétéria</u>	<u>3</u>	X
<u>3</u>	<u>6395</u>	<u>Calorifugeur</u>	<u>6</u>	X
<u>3</u>	<u>2290</u>	<u>Chargé clinique de sécurité transfusionnelle</u>	<u>19</u>	-
<u>3</u>	<u>2466</u>	<u>Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence</u>	<u>17</u>	-
<u>3</u>	<u>2247</u>	<u>Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)</u>	<u>18</u>	-
<u>3</u>	<u>1234</u>	<u>Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)</u>	<u>24</u>	-
<u>3</u>	<u>2106</u>	<u>Chargé de production</u>	<u>10</u>	-
<u>3</u>	<u>2291</u>	<u>Chargé technique de sécurité transfusionnelle</u>	<u>19</u>	-
<u>3</u>	<u>2699</u>	<u>Chef de module</u>	<u>18</u>	-
<u>3</u>	<u>6340</u>	<u>Coiffeur</u>	<u>5</u>	X
<u>3</u>	<u>5323</u>	<u>Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)</u>	<u>7</u>	-
<u>3</u>	<u>6336</u>	<u>Conducteur de véhicules</u>	<u>6</u>	X
<u>3</u>	<u>6355</u>	<u>Conducteur de véhicules lourds</u>	<u>6</u>	X
<u>3</u>	<u>1106</u>	<u>Conseiller aux établissements</u>	<u>21</u>	-
<u>3</u>	<u>1701</u>	<u>Conseiller d'orientation professionnel, conseiller de la relation d'aide</u>	<u>21</u>	-
<u>3</u>	<u>1703</u>	<u>Conseiller en adaptation au travail</u>	<u>20</u>	-
<u>3</u>	<u>1115</u>	<u>Conseiller en bâtiment</u>	<u>24</u>	-
<u>3</u>	<u>1543</u>	<u>Conseiller en enfance inadaptée</u>	<u>22</u>	-
<u>3</u>	<u>1538</u>	<u>Conseiller en éthique</u>	<u>22</u>	-
<u>3</u>	<u>1539</u>	<u>Conseiller en génétique</u>	<u>23</u>	-
<u>3</u>	<u>1121</u>	<u>Conseiller en promotion de la santé</u>	<u>20</u>	-
<u>3</u>	<u>1913</u>	<u>Conseiller en soins infirmiers</u>	<u>23</u>	-
<u>3</u>	<u>2246</u>	<u>Coordonnateur technique (inhalothérapie)</u>	<u>18</u>	-
<u>3</u>	<u>2227</u>	<u>Coordonnateur technique (laboratoire)</u>	<u>17</u>	-
<u>3</u>	<u>2213</u>	<u>Coordonnateur technique (radiologie)</u>	<u>17</u>	-
<u>3</u>	<u>2276</u>	<u>Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale</u>	<u>16</u>	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
3	<u>2277</u>	<u>Coordonnateur technique en génie biomédical</u>	<u>17</u>	-
3	<u>6374</u>	<u>Cordonnier</u>	<u>4</u>	X
3	<u>6327</u>	<u>Couturier</u>	<u>4</u>	X
3	<u>1544</u>	<u>Criminologue</u>	<u>22</u>	-
3	<u>6301</u>	<u>Cuisinier</u>	<u>10</u>	X
3	<u>2271</u>	<u>Cytologiste</u>	<u>16</u>	-
3	<u>6409</u>	<u>Dessinateur</u>	<u>7</u>	-
3	<u>1219</u>	<u>Diététiste-Nutritionniste</u>	<u>21</u>	-
3	<u>6365</u>	<u>Ébéniste</u>	<u>10</u>	X
3	<u>2691-1</u>	<u>Éducateur, classe I</u>	<u>16</u>	-
3	<u>2691-2</u>	<u>Éducateur, classe II</u>	<u>16</u>	-
3	<u>1228</u>	<u>Éducateur physique / kinésologue</u>	<u>20</u>	-
3	<u>6354</u>	<u>Électricien</u>	<u>10</u>	X
3	<u>6423</u>	<u>Électromécanicien</u>	<u>11</u>	-
3	<u>6370</u>	<u>Électronicien</u>	<u>9</u>	X
3	<u>1230</u>	<u>Ergothérapeute</u>	<u>23</u>	-
3	<u>6369</u>	<u>Ferblantier</u>	<u>10</u>	X
3	<u>6346</u>	<u>Garde (Institut Pinel)</u>	<u>7</u>	-
3	<u>6438</u>	<u>Gardien</u>	<u>4</u>	-
3	<u>6349</u>	<u>Gardien de résidence</u>	<u>6</u>	X
3	<u>1540</u>	<u>Génagogue</u>	<u>20</u>	-
3	<u>2261</u>	<u>Hygiéniste dentaire, technicien en hygiène dentaire</u>	<u>15</u>	-
3	<u>1702</u>	<u>Hygiéniste du travail</u>	<u>20</u>	-
3	<u>2253</u>	<u>Illustrateur médical</u>	<u>12</u>	-
3	<u>2471</u>	<u>Infirmier</u>	<u>18</u>	-
3	<u>2473</u>	<u>Infirmier (Institut Pinel)</u>	<u>18</u>	-
3	<u>3455</u>	<u>Infirmier auxiliaire</u>	<u>13</u>	-
3	<u>3445</u>	<u>Infirmier auxiliaire chef d'équipe</u>	<u>14</u>	-
3	<u>2459</u>	<u>Infirmier chef d'équipe</u>	<u>19</u>	-
3	<u>1911</u>	<u>Infirmier clinicien</u>	<u>22</u>	-
3	<u>1912</u>	<u>Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat</u>	<u>24</u>	-
3	<u>1917</u>	<u>Infirmier clinicien spécialisé</u>	<u>24</u>	-
3	<u>2491</u>	<u>Infirmier en dispensaire</u>	<u>22</u>	-
3	<u>2462</u>	<u>Infirmier moniteur</u>	<u>19</u>	-
3	<u>1915</u>	<u>Infirmier praticien spécialisé</u>	<u>26</u>	-
3	<u>1916</u>	<u>Infirmier premier assistant en chirurgie</u>	<u>24</u>	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
3	1907	Infirmier-clinicien (Institut Pinel)	22	-
3	1205	Ingénieur biomédical	23	-
3	2244	Inhalothérapeute	17	-
3	2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	-
3	2214	Instituteur clinique (radiologie)	17	-
3	3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3	3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	-
3	1552	Intervenant en soins spirituels	20	-
3	1660	Jardinier d'enfants	20	-
3	6363	Journalier	4	X
3	6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
3	5141	Magasinier	7	-
3	6356	Maître-électricien	12	X
3	6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6357	Maître-plombier	10	X
3	6380	Mécanicien de garage	9	X
3	6383-2	Mécanicien de machines fixes, classe II	10	X
3	6383-3	Mécanicien de machines fixes, classe III	9	X
3	6383-4	Mécanicien de machines fixes, classe IV	9	X
3	6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
3	6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3	3262	Mécanicien en orthèse et/ou prothèse	10	-
3	6364	Menuisier	9	X
3	3687	Moniteur en éducation	8	-
3	3699	Moniteur en loisirs	7	-
3	6407	Nettoyeur	4	X
3	5119	Opérateur de duplicateur offset	6	-
3	5108	Opérateur en informatique, classe I	8	-
3	5111	Opérateur en informatique, classe II	5	-
3	5130	Opérateur en système de production braille	5	-
3	2363	Opticien d'ordonnances	14	-
3	1551	Organisateur communautaire	21	-
3	1656	Ortho-pédagogue	22	-
3	1255	Orthophoniste	22	-
3	2259	Orthoptiste	17	-
3	6373	Ouvrier de maintenance	6	X
3	6388	Ouvrier d'entretien général	9	X

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
<u>3</u>	<u>6302</u>	<u>Pâtissier-boulangier</u>	<u>7</u>	<u>X</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>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
3	1546	Psychologue, thérapeute du comportement humain (T.R.)	24	-
3	2273	Psycho-technicien	13	-
3	3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	-
3	1658	Récréologue	20	-
3	6382	Rembourseur	7	X
3	2694-1	Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation, classe I	18	-
3	1570	Réviseur	23	-
3	5321	Secrétaire juridique	8	-
3	5322	Secrétaire médicale	8	-
3	6367	Serrurier	8	X
3	1572	Sexologue	22	-
3	1573	Sexologue clinicien	23	-
3	1554	Sociologue	19	-
3	2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	-
3	6361	Soudeur	10	X
3	1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	-
3	1407	Spécialiste en activités cliniques	22	-
3	1661	Spécialiste en audio-visuel	21	-
3	1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	-
3	1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	-
3	1109	Spécialiste en procédés administratifs	21	-
3	1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	-
3	1207	Spécialiste en sciences biologiques et physique sanitaire	23	-
3	6422	Surveillant en établissement	8	-
3	3679	Surveillant-sauveteur	6	X
3	2102	Technicien aux contributions	14	-
3	3224	Technicien classe "B"	9	-
3	2360	Technicien de braille	12	-
3	2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	-
3	2262	Technicien dentaire	14	-
3	2101	Technicien en administration	13	-
3	6317-1	Technicien en alimentation, classe I	9	-
3	6317-2	Technicien en alimentation, classe II	9	-
3	2333	Technicien en arts graphiques	12	-
3	2586	Technicien en assistance sociale	16	-
3	2258	Technicien en audio-visuel	12	-
3	2374	Technicien en bâtiment	15	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
<u>3</u>	<u>2275</u>	<u>Technicien en communication</u>	<u>12</u>	-
<u>3</u>	<u>2284</u>	<u>Technicien en cytogénétique clinique</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2257</u>	<u>Technicien en diététique</u>	<u>14</u>	-
<u>3</u>	<u>2356</u>	<u>Technicien en documentation</u>	<u>13</u>	-
<u>3</u>	<u>2686</u>	<u>Technicien en éducation spécialisée</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2370</u>	<u>Technicien en électricité industrielle</u>	<u>13</u>	-
<u>3</u>	<u>2381</u>	<u>Technicien en électrodynamique</u>	<u>13</u>	-
<u>3</u>	<u>2241</u>	<u>Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)</u>	<u>14</u>	-
<u>3</u>	<u>2371</u>	<u>Technicien en électromécanique</u>	<u>13</u>	-
<u>3</u>	<u>2369</u>	<u>Technicien en électronique</u>	<u>14</u>	-
<u>3</u>	<u>2286</u>	<u>Technicien en électrophysiologie médicale</u>	<u>15</u>	-
<u>3</u>	<u>2377</u>	<u>Technicien en fabrication mécanique</u>	<u>12</u>	-
<u>3</u>	<u>2367</u>	<u>Technicien en génie bio-médical</u>	<u>15</u>	-
<u>3</u>	<u>2285</u>	<u>Technicien en gérontologie</u>	<u>13</u>	-
<u>3</u>	<u>2280</u>	<u>Technicien en horticulture</u>	<u>13</u>	-
<u>3</u>	<u>2702</u>	<u>Technicien en hygiène du travail</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2123</u>	<u>Technicien en informatique</u>	<u>14</u>	-
<u>3</u>	<u>2379</u>	<u>Technicien en instrumentation et contrôle</u>	<u>14</u>	-
<u>3</u>	<u>2696</u>	<u>Technicien en loisirs</u>	<u>13</u>	-
<u>3</u>	<u>2362</u>	<u>Technicien en orthèse-prothèse</u>	<u>15</u>	-
<u>3</u>	<u>2270</u>	<u>Technicien en physiologie cardiorespiratoire</u>	<u>14</u>	-
<u>3</u>	<u>2368</u>	<u>Technicien en prévention</u>	<u>13</u>	-
<u>3</u>	<u>2584</u>	<u>Technicien en recherche psycho-sociale</u>	<u>13</u>	-
<u>3</u>	<u>2124</u>	<u>Technicien spécialisé en informatique</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2223</u>	<u>Technologiste médical</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2278</u>	<u>Technologiste ou technologue en hémodynamique</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2208</u>	<u>Technologue en médecine nucléaire</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2205</u>	<u>Technologue en radiodiagnostic</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2222</u>	<u>Technologue en radiologie (système d'information et imagerie numérique)</u>	<u>17</u>	-
<u>3</u>	<u>2207</u>	<u>Technologue en radio-oncologie</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2212</u>	<u>Technologue spécialisé en radiologie</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>2295</u>	<u>Thérapeute en réadaptation physique</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>1258</u>	<u>Thérapeute par l'art</u>	<u>22</u>	-
<u>3</u>	<u>1241</u>	<u>Traducteur</u>	<u>19</u>	-
<u>3</u>	<u>2375</u>	<u>Travailleur communautaire</u>	<u>16</u>	-
<u>3</u>	<u>3465</u>	<u>Travailleur de quartier ou de secteur</u>	<u>9</u>	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
<u>3</u>	<u>1550</u>	<u>Travailleur social professionnel, agent d'intervention en service social</u>	<u>22</u>	-
<u>4</u>	<u>C746</u>	<u>Accompagnateur d'étudiants handicapés</u>	<u>6</u>	-
<u>4</u>	<u>C910</u>	<u>Agent à la prévention et à la sécurité</u>	<u>10</u>	-
<u>4</u>	<u>C202</u>	<u>Agent de gestion financière</u>	<u>20</u>	-
<u>4</u>	<u>C233</u>	<u>Agent de service social</u>	<u>22</u>	-
<u>4</u>	<u>C505</u>	<u>Agent de soutien administratif classe I</u>	<u>8</u>	-
<u>4</u>	<u>C506</u>	<u>Agent de soutien administratif classe II</u>	<u>5</u>	-
<u>4</u>	<u>C503</u>	<u>Agent de soutien administratif, classe principale</u>	<u>11</u>	-
<u>4</u>	<u>C911</u>	<u>Aide de métiers</u>	<u>3</u>	X
<u>4</u>	<u>C902</u>	<u>Aide domestique</u>	<u>2</u>	X
<u>4</u>	<u>C903</u>	<u>Aide général de cuisine</u>	<u>3</u>	X
<u>4</u>	<u>C204</u>	<u>Aide pédagogique individuel</u>	<u>21</u>	-
<u>4</u>	<u>C205</u>	<u>Analyste</u>	<u>21</u>	-
<u>4</u>	<u>C206</u>	<u>Animateur d'activités étudiantes</u>	<u>20</u>	-
<u>4</u>	<u>C431</u>	<u>Animateur d'activités socioculturelles ou sportives</u>	<u>10</u>	-
<u>4</u>	<u>C701</u>	<u>Appariteur</u>	<u>6</u>	-
<u>4</u>	<u>C208</u>	<u>Attaché d'administration</u>	<u>20</u>	-
<u>4</u>	<u>C262</u>	<u>Bibliothécaire</u>	<u>20</u>	-
<u>4</u>	<u>C905</u>	<u>Concierge de résidence</u>	<u>6</u>	X
<u>4</u>	<u>C925</u>	<u>Conducteur de véhicules légers</u>	<u>4</u>	X
<u>4</u>	<u>C926</u>	<u>Conducteur de véhicules lourds</u>	<u>6</u>	X
<u>4</u>	<u>C263</u>	<u>Conseiller à la vie étudiante</u>	<u>20</u>	-
<u>4</u>	<u>C220</u>	<u>Conseiller d'orientation</u>	<u>21</u>	-
<u>4</u>	<u>C223</u>	<u>Conseiller en adaptation scolaire</u>	<u>21</u>	-
<u>4</u>	<u>C203</u>	<u>Conseiller en communication</u>	<u>20</u>	-
<u>4</u>	<u>C221</u>	<u>Conseiller en formation scolaire</u>	<u>20</u>	-
<u>4</u>	<u>C214</u>	<u>Conseiller en information scolaire et professionnelle</u>	<u>20</u>	-
<u>4</u>	<u>C216</u>	<u>Conseiller en services adaptés</u>	<u>22</u>	-
<u>4</u>	<u>C219</u>	<u>Conseiller pédagogique</u>	<u>22</u>	-
<u>4</u>	<u>C915</u>	<u>Cuisinier, classe I</u>	<u>11</u>	X
<u>4</u>	<u>C916</u>	<u>Cuisinier, classe II</u>	<u>10</u>	X
<u>4</u>	<u>C917</u>	<u>Cuisinier, classe III</u>	<u>7</u>	X
<u>4</u>	<u>C716</u>	<u>Ébéniste</u>	<u>10</u>	X
<u>4</u>	<u>C702</u>	<u>Électricien</u>	<u>10</u>	X
<u>4</u>	<u>C704</u>	<u>Électricien, classe principale</u>	<u>12</u>	X
<u>4</u>	<u>C305</u>	<u>Enseignants collèges</u>	<u>23</u>	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</u>
4	<u>C417</u>	<u>Hygiéniste dentaire</u>	<u>14</u>	-
4	<u>C421</u>	<u>Interprète (Cégep Ste-Foy et Vieux Montréal)</u>	<u>15</u>	-
4	<u>C907</u>	<u>Jardinier</u>	<u>7</u>	X
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>	X
4	<u>C719</u>	<u>Mécanicien d'entretien d'équipements</u>	<u>10</u>	X
4	<u>C728</u>	<u>Mécanicien de machines fixes classe III</u>	<u>10</u>	X
4	<u>C726</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe I</u>	<u>10</u>	X
4	<u>C729</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe IV</u>	<u>9</u>	X
4	<u>C732</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe VII</u>	<u>9</u>	X
4	<u>C735</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe X</u>	<u>9</u>	X
4	<u>C737</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe XII</u>	<u>9</u>	X
4	<u>C738</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe XIII</u>	<u>9</u>	X
4	<u>C741</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe XVI</u>	<u>9</u>	X
4	<u>C742</u>	<u>Mécanicien de machines fixes, classe XVII</u>	<u>9</u>	X
4	<u>C707</u>	<u>Menuisier</u>	<u>9</u>	X
4	<u>C432</u>	<u>Moniteur d'activités socioculturelles ou sportives</u>	<u>6</u>	X
4	<u>C430</u>	<u>Moniteur de camp de jour</u>	<u>6</u>	X
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>	X
4	<u>C709</u>	<u>Peintre</u>	<u>6</u>	X
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>	-

<u>Secteurs*</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Rangements</u>	<u>Taux unique</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>	-
4	<u>C411</u>	<u>Technicien en électronique</u>	<u>14</u>	-
4	<u>C416</u>	<u>Technicien en fabrication mécanique</u>	<u>14</u>	-
4	<u>C414</u>	<u>Technicien en information</u>	<u>12</u>	-
4	<u>C403</u>	<u>Technicien en informatique</u>	<u>14</u>	
4	<u>C402</u>	<u>Technicien en informatique, classe principale</u>	<u>16</u>	
4	<u>C407</u>	<u>Technicien en loisirs</u>	<u>13</u>	
4	<u>C418</u>	<u>Technicien en travail social</u>	<u>16</u>	
4	<u>C404</u>	<u>Technicien en travaux pratiques</u>	<u>14</u>	
4	<u>C231</u>	<u>Travailleur social</u>	<u>22</u>	
4	<u>C706</u>	<u>Tuyauteur</u>	<u>10</u>	X

Note : Les rangements des titres d'emplois de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de l'entente, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

**\* Secteur 2 : Commissions scolaires, secteur 3 : Santé et services sociaux, secteur 4 : Collèges**

## ANNEXE 3

### ENSEIGNANTS AUTRES QUE RÉGULIERS DES COMMISSIONS SCOLAIRES

<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois de référence</u>	<u>Ajustement</u>	<u>Règle</u>
0395	Suppléant occasionnel	0310 – Enseignant	1 / 1000 de l'échelon 1	Tronqué <sup>1</sup> à la cent
0397	Enseignant à la leçon, classe 16	0310 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
0397	Enseignant à la leçon, classe 17	0310 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 10	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
0397	Enseignant à la leçon, classe 18	0310 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 12	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
0397	Enseignant à la leçon, classe 19	0310 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 14	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
0396	Enseignant à taux horaire	Enseignant à la leçon	Taux de la classe 16 <sup>4</sup>	s.o.

### 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	Chargé de cours, classe 16	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 8	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
C399	Chargé de cours, classe 17 et 18	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> moyenne accordée aux échelons 10 et 12	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
C399	Chargé de cours, classe 19 et 20	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> moyenne accordée aux échelons 14 et 16	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
C330	Enseignant en aéronautique	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 15	Arrondi au dollar <sup>5</sup>
C393	Enseignant en aéronautique – heures supplémentaires	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent <sup>3</sup>
C394	Enseignant en aéronautique à la formation	C305 – Enseignant	Augmentation <sup>2</sup> accordée à l'échelon 15	Arrondi à la cent <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés.

<sup>2</sup> Les augmentations calculées à partir de l'échelon de référence (échelon au temps<sub>t</sub> / échelon au temps<sub>t-1</sub>) sont arrondies à quatre décimales.

<sup>3</sup> 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.

<sup>4</sup> Il ne s'agit pas d'un ajustement. Le taux applicable est celui de l'enseignant à la leçon, classe 16.

<sup>5</sup> 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**

<b><u>Secteur</u></b>	<b><u># Titres d'emplois</u></b>	<b><u>Titres d'emplois</u></b>	<b><u>Échelle ou classification abolie</u></b>
<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**

<b><u>Secteur</u></b>	<b><u># Titres d'emplois</u></b>	<b><u>Titres d'emplois</u></b>
<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>
5133	Apprenti de métiers, 1 <sup>re</sup> année	0	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
5134	Apprenti de métiers, 2 <sup>e</sup> année	0		75,0
5135	Apprenti de métiers, 3 <sup>e</sup> année	0		77,5
5136	Apprenti de métiers, 4 <sup>e</sup> année	0		80,0

### 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>
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

## ANNEXE 6

### AVANCES DE RELATIVITÉS SALARIALES

<u>Secteur</u>	<u># Titres d'emplois</u>	<u>Titres d'emplois</u>	<u>Avance</u>
3	<u>2702</u>	<u>Technicien en hygiène du travail</u>	<u>13,50 %</u>
3	<u>2277</u>	<u>Coordonnateur technique en génie biomédical</u>	<u>9,00 %</u>
3	<u>2697</u>	<u>Sociothérapeute</u>	<u>11,01 %</u>
3	<u>2367</u>	<u>Technicien en génie biomédical</u>	<u>9,00 %</u>

## LETTRE D'ENTENTE NO 16

### **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 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.

**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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> janvier 2017 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse 38 années au 1<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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).