

# **CONVENTION COLLECTIVE**

**intervenue entre**

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

**ET**

**LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ DU QUÉBEC (CSQ)**

**20 mars 2011  
31 mars 2015**

## TABLE DES MATIÈRES

---

		Page	
<b>PARTIE I</b>	<b>ARTICLES</b>		
1	Définitions	1.1	
2	Buts de la convention	2.1	
3	Accréditation et champ d'application	3.1	
4	Reconnaissance	4.1	
5	Régime syndical	5.1	
6	Retenues syndicales	6.1	
7	Libérations pour activités syndicales	7.1	
8	Accès au statut d'infirmière ou infirmier	8.1	
9	Documentation et informations	9.1	
10	Embauchage	10.1	
	Section I	Dossier personnel	10.1
	Section II	Statuts	10.1
	Section III	Période de probation	10.2
11	Ancienneté	11.1	
12	Règlement des griefs	12.1	
13	Arbitrage	13.1	
	Section I	Procédure de médiation	13.1
	Section II	Procédure régulière	13.1
	Section III	Procédure sommaire	13.5
	Section IV	Greffe	13.5
14	Surplus de personnel	14.1	
	Section I	Mesures spéciales	14.1
	Section II	Procédure de supplantation et/ou mise à pied	14.7
15	Sécurité d'emploi	15.1	
16	Frais de déménagement	16.1	
17	Congés spéciaux	17.1	
18	Régime de congé à traitement différé	18.1	

## TABLE DES MATIÈRES

---

		Page
19	Congés sans solde et partiels sans solde	19.1
20	Droits parentaux	20.1
	Section I	Dispositions générales 20.1
	Section II	Congé de maternité 20.2
	Section III	Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement 20.7
	Section IV	Congé de paternité 20.9
	Section V	Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption 20.10
	Section VI	Congé sans solde et congé partiel sans solde 20.11
	Section VII	Dispositions diverses 20.13
21	Régimes d'assurances	21.1
	Section I	Dispositions générales 21.1
	Section II	Régime de base d'assurance-vie 21.4
	Section III	Régime de base d'assurance-maladie 21.5
	Section IV	Assurance-salaire 21.6
	Section V	Modalités de retour au travail de la personne salariée ayant subi une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles 21.13
22	Régime de retraite	22.1
	Section I	Régimes de retraite 22.1
	Section II	Programme de retraite progressive 22.1
23	Assurance responsabilité	23.1
24	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective	24.1
25	Expérience antérieure	25.1
26	Dispositions générales relatives à la rémunération	26.1
27	Classification dans les échelles de salaire	27.1
	Section I	Détermination de la classification dans les échelles 27.1
	Section II	Avancement dans les échelles de salaire 27.1
28	Titres d'emploi, libellés, taux et échelles de salaire	28.1
29	Primes	29.1
30	Avantages ou privilèges acquis	30.1

## TABLE DES MATIÈRES

---

	Page		
31	Formation postsecondaire		
	Section I	Infirmière ou infirmier	31.1
	Section II	Infirmière ou infirmier auxiliaire	31.2
	Section III	Inhalothérapeute et perfusionniste	31.2
	Section IV	Dispositions générales	31.4
32	Budget consacré au développement des ressources humaines	32.1	
33	Changements technologiques	33.1	
34	Temps supplémentaire	34.1	
35	Service de garde	35.1	
36	Congé annuel	36.1	
37	Congés fériés	37.1	
38	Congés mobiles en psychiatrie	38.1	
39	Repas	39.1	
40	Allocations diverses	40.1	
41	Droits des personnes salariées à temps partiel	41.1	
42	Mesures disciplinaires et administratives	42.1	
43	Discrimination et harcèlement psychologique	43.1	
44	Santé et sécurité	44.1	
45	Comité local de relations de travail	45.1	
	Section I	Comité local de relations de travail	45.1
	Section II	Comité national de relations de travail	45.1
	Section III	Surcharge de travail	45.2
46	Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	46.1	
47	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective	47.1	
<b>PARTIE II      ANNEXES</b>			
1	Conditions particulières aux professionnelles ou professionnels	1.1	
2	Disparités régionales	2.1	

---

## TABLE DES MATIÈRES

---

	Page	
3	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la Santé et Sécurité du Travail (L.R.Q. c.S.-2.1)	3.1
4	Horaire de quatre (4) jours	4.1
5	Conditions particulières applicables à certaines personnes salariées	5.1
6	Conditions particulières à l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie	6.1
7	Certificats reconnus en soins infirmiers	7.1
8	Conditions particulières aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral	8.1
9	Horaires atypiques	9.1
<b>PARTIE III LETTRES D'ENTENTE</b>		
No 1	Concernant les projets de transformation ou de réorganisation	1.1
No 2	Relative aux responsabilités familiales	2.1
No 3	Concernant le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires, puéricultrices/gardes-bébés à être inscrits à l'ensemble des SRMO.	3.1
No 4	Relative à l'aménagement du temps de travail	4.1
No 5	Relative à la création d'un comité sur l'analyse de la tâche d'orientation et de formation	5.1
No 6	Relative à la personne retraitée réembauchée	6.1
No 7	Relative aux conditions des infirmières ou infirmiers œuvrant en avant-poste ou dispensaire visé à la section XII des dispositions relatives aux disparités régionales	7.1
No 8	Relative à l'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché en soins infirmiers et cardiorespiratoires	8.1
No 9	Relative à l'application de la définition de personne salariée à temps partiel	9.1
No 10	Concernant le régime de sécurité d'emploi	10.1
No 11	Relative à la formation académique de l'infirmière clinicienne ou infirmier clinicien et de la conseillère ou conseiller en soins	11.1
No 12	Relative à la création d'un comité sur l'utilisation de la main-d'œuvre indépendante	12.1
No 13	Relative à la création d'un comité pour les clauses visant les personnes salariées hors taux ou hors échelle	13.1

## TABLE DES MATIÈRES

---

	Page	
No 14	Relative à l'analyse de certaines problématiques reliées aux disparités régionales	14.1
No 15	Relative à la création d'un comité sur la conciliation famille-travail-études	15.1
No 16	Relative à la clientèle présentant des troubles graves du comportement	16.1
No 17	Concernant certains avantages ou privilèges acquis	17.1
No 18	Relative à certaines personnes salariées qui bénéficiaient de la prime de soins intensifs	18.1
No 19	Relative au chevauchement inter-quarts de travail pour certaines personnes salariées	19.1
No 20	Relative à la classification de certaines infirmières	20.1
<b>PARTIE IV          LETTRE D'INTENTION</b>		
No 1	Relative au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics	1.1

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

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

**PARTIE I**  
**ARTICLES**

---

# ARTICLE 1

## DÉFINITIONS

---

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

### 1.01 Affectation

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

### 1.02 Assignation

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

### 1.03 Conjointe ou conjoint

On entend par conjoints les personnes:

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

### 1.04 Enfant à charge

Une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

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

### 1.05 Jour

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

### 1.06 Mutation

La mutation est un changement d'affectation.

### **1.07 Période comptable**

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

### **1.08 Promotion**

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

### **1.09 Rétrogradation**

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

### **1.10 Salaire**

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

### **1.11 Salaire régulier**

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

### **1.12 Personne salariée**

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

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

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

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

### **1.13 Personne salariée à temps complet**

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

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

#### **1.14 Personne salariée à temps partiel**

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

#### **1.15 Transfert**

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

#### **1.16 Centre d'activités**

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

#### **1.17 Poste**

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

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

#### **1.18 Poste temporairement dépourvu de titulaire**

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

#### **1.19 Liste de disponibilité**

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

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

#### **1.20 Déplacement**

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

#### **1.21 Règle d'interprétation**

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

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

## **ARTICLE 2**

### **BUTS DE LA CONVENTION**

---

La présente convention a pour but:

- a) d'établir les conditions de travail des personnes salariées régies par la présente convention;
- b) d'établir et de maintenir de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées représentées par le syndicat;
- c) d'établir et de maintenir de bonnes conditions de travail en vue d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des personnes salariées;
- d) d'établir et de maintenir des mécanismes facilitant le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'employeur et les personnes salariées régies par la présente convention.

## **ARTICLE 3**

### **ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION**

---

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

## **ARTICLE 4**

### **RECONNAISSANCE**

---

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

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

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

#### **4.04 Agente ou agent de sécurité**

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

#### **4.05 Comité conjoint**

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

## ARTICLE 5

### RÉGIME SYNDICAL

---

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

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

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

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

- a) la personne salariée a été embauchée à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) la personne salariée a participé, à l'instigation ou, avec l'aide directe ou indirecte de son employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

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

## ARTICLE 6

### RETENUES SYNDICALES

---

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

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

- a) le nom des personnes salariées cotisées;
- b) le numéro d'assurance-sociale;
- c) l'adresse de la personne salariée;
- d) le titre d'emploi et statut;
- e) le centre d'activités;
- f) la période comptable en cause;
- g) le salaire régulier versé;
- h) les montants ainsi retenus;
- i) la somme des montants mentionnés en h);
- j) l'indication des absences temporaires pour toute la durée de la période comptable. Sur demande écrite du syndicat, l'employeur fournit la nature du motif de l'absence temporaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

## ARTICLE 7

### LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

---

#### 7.01 Banque de libérations pour activités syndicales externes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **7.04 Banque de libérations pour activités syndicales internes**

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

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

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

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

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

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

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

### **7.05 Rencontres avec l'employeur**

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

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

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

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

#### 1) Durée

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

#### 2) Retour

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

#### 3) Ancienneté

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

#### 4) Congé annuel

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

#### 5) Congés de maladie

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

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

apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

#### 6) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite en vigueur. Dans ce cas, elle paie mensuellement en entier la prime, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP.

#### 7) Assurance-collective

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

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

#### 8) Exclusion

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

#### 9) Modalités de retour

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

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

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

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

### **7.07 Local syndical**

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

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

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

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

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

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

#### **7.09 Libérations pour comité conjoint et/ou paritaire**

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

#### **7.10 Libérations pour arrangements locaux ou négociation locale**

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

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit :

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

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

#### **7.11 Conditions pour bénéficier d'une libération syndicale**

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

#### **7.12 Particularités**

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

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

## ARTICLE 8

### ACCÈS AU STATUT D'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

---

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

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

De plus, la personne salariée ainsi recyclée avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée dans la nouvelle échelle de salaire des infirmières ou infirmiers entrant en vigueur à cette même date à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur à la date d'expiration de la convention collective précédente. La personne salariée ainsi intégrée dans la nouvelle échelle de salaire continue à progresser dans ladite échelle conformément aux clauses 25.04 et 25.05 de la convention collective.

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

Les dispositions du présent alinéa n'ont pas pour effet de permettre à la personne salariée dont la semaine de travail est de trente-cinq (35) heures au lieu de trente-six (36) heures et quart ( $\frac{1}{4}$ ) chez un nouvel employeur d'être intégrée dans la nouvelle échelle de salaire à un échelon supérieur à celui auquel elle avait droit chez l'ancien employeur.

## ARTICLE 9

### DOCUMENTATION ET INFORMATIONS

---

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

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

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

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

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

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

Cette liste n'est pas affichable.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ARTICLE 10

### EMBAUCHAGE

---

#### SECTION I DOSSIER PERSONNEL

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

- a) le formulaire de demande d'emploi;
- b) le formulaire d'engagement;
- c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;
- d) toute autorisation de déduction;
- e) les demandes de mutation;
- f) les avis de nomination de la personne salariée à un poste;
- g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;
- h) les avis de départ;
- i) les rapports d'accidents du travail;
- j) les rapports formels et périodiques d'appréciation, après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci. Si l'employeur verse à ce dossier un ou des documents reliés à ces rapports, il en remet également une copie à la personne salariée.

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

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

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

#### SECTION II STATUTS

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

### **SECTION III PÉRIODE DE PROBATION**

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

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

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

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

# ARTICLE 11

## ANCIENNETÉ

---

### 11.01 Définition

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

### 11.02 Acquisition et application

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

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

### 11.03 Personne salariée à temps partiel

L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Il lui est accordé 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (13 périodes par année).

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

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

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

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

### 11.04 Conservation et accumulation de l'ancienneté

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

- 1) absence autorisée, congé pour études et congé annuel, sauf dispositions contraires dans la présente convention;
- 2) mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;

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

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

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

#### **11.05 Conservation de l'ancienneté**

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

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

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

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

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

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

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

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

### **11.08 Perte d'ancienneté**

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

## ARTICLE 12

### RÈGLEMENT DES GRIEFS

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **ARTICLE 13**

### **ARBITRAGE**

---

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

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

#### **SECTION I PROCÉDURE DE MÉDIATION**

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

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

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

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

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

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

#### **SECTION II PROCÉDURE RÉGULIÈRE**

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

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

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

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

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

- 1- un aperçu général de la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;
- 2- la liste des documents que les parties entendent déposer;
- 3- le nombre de témoins que les parties entendent produire;
- 4- la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;
- 5- la durée prévue de la preuve;
- 6- les admissions;
- 7- les objections préliminaires;
- 8- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

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

### **13.12 Désignation des assesseures ou assesseurs**

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

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

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

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

### **13.14 Juridiction de l'arbitre**

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

### **13.15 Juridiction relative aux mesures disciplinaires**

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

### **13.16 Juridiction en matière de congédiement et suspension**

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

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

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

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

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

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

### **13.18 Aveu**

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

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

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

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

### **13.20 Fardeau de la preuve**

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

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

### **13.21 Communication de la décision**

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

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

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

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

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

### **13.24 Séance publique et huis clos**

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

### **13.25 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseures ou assesseurs**

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

### **13.26 Délai pour rendre la décision**

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

### **13.27 Motivation de la sentence**

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

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

## **SECTION III PROCÉDURE SOMMAIRE**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **SECTION IV GREFFE**

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

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

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

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

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

**arbitre en chef:** François Hamelin

**arbitres:** Jean Barrette  
Francine Beaulieu  
René Beaupré  
Michel Bolduc  
Serge Brault  
Gabriel Côté  
Jacques Doré  
Jean-Louis Dubé  
Maureen Flynn  
Claude H. Foisy  
Diane Fortier  
François G. Fortier  
Denis Gagnon  
Jean Gauvin  
François Hamelin  
Francine Lamy  
Joëlle L'Heureux  
Gilles Lavoie  
Bernard Lefebvre  
Jean-Pierre Lussier  
Jean Morency  
Marcel Morin  
Suzanne Moro

Denis Provencal  
Lyse Tousignant  
Denis Tremblay  
Charles Turmel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**13.49** Les honoraires et les frais payables à l'arbitre sont ceux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres (L.R.Q., chapitre 27, r.4.3.) ou ceux déclarés par l'arbitre conformément à ce règlement.

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

### **Dispositions transitoires**

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

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

## ARTICLE 14

### SURPLUS DE PERSONNEL

---

#### SECTION I MESURES SPÉCIALES

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

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

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

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

##### **14.02 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces centre(s) d'activités dans un ou plusieurs établissement(s)**

- 1) Fermeture totale d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans un autre établissement.

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre des personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

- 2) Fermeture totale d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements.

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui seront transférées en vertu de la présente clause devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

3) Fermeture partielle d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans un autre établissement.

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

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

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, dans les cas précités, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Les personnes salariées ne pourront être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie à la clause 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui accepteront d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficieront de la prime de remplacement prévue à la clause 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

- 4) Fermeture partielle d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements.

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, dans les cas précités, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Les personnes salariées ne pourront être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie à la clause 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui accepteront d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficieront de la prime de remplacement prévue à la clause 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

#### **14.03 Fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un ou plusieurs autre(s) centre (s) d'activités**

##### 1) Fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un autre centre d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un autre centre d'activités, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

##### 2) Fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les autres centres d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix de centre d'activités. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

#### **14.04 Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s)**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **14.05 Fusion d'établissements**

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

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

### **14.06 Fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités sans création ou intégration dans un ou plusieurs centre(s) d'activités**

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

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

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

Les personnes salariées travaillant dans les centres d'activités qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

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

**14.09** Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.07 inclusivement se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une agence de la santé et des services sociaux. Toutefois, les transferts pourront également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie aux alinéas 2) et 3) de la clause 15.05B, bénéficie de la prime de remplacement prévue à l'alinéa 8) de la clause 15.05B et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

#### **14.10 Abolition d'un ou plusieurs poste(s)**

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

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

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

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

**14.13** L'établissement qui assume en tout ou en partie un ou des nouveau(x) centre(s) d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidates ou candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des centre(s) d'activités qui ferme(nt), en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

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

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

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

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

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

**14.17** La personne salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie aux alinéas 2) et 3) de la clause 15.05 B, bénéficie de la prime de remplacement prévue à l'alinéa 8) de la clause 15.05 B et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

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

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

## ARTICLE 15

### SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

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

#### 15.01 ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

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

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

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

**D)** Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

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

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

**G)** Lorsque l'assignation d'une personne salariée de l'équipe de remplacement par l'employeur s'effectue au-delà de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi), l'employeur procède de la façon suivante:

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

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

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

4- Il doit réassigner cette personne salariée dès que possible dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) et ce, en dépit des règles d'ancienneté prévues à l'alinéa C) de la présente clause.

5- Le remplacement à l'extérieur de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

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

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

Durant sa période d'attente pour le 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 remplacement, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

**15.03** La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au 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 bénéfices suivants:

1. Une indemnité de mise à pied.
2. La continuité des avantages suivants:
  - a) régime uniforme d'assurance-vie;
  - b) régime de base d'assurance-maladie;
  - c) régime d'assurance-salaire;
  - d) régime de retraite;
  - e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention 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 20.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, y incluant, le cas échéant, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postsecondaire), au moment de sa mise à pied. Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation, et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de majoration des échelles de salaire.

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

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

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

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

1. Personne salariée mise à pied.
2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30<sup>e</sup>) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux clauses 20.13, 20.14, 20.15, 20.19, 20.19A, 20.21A et 20.22A.
3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (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 de la santé et de la sécurité du travail.

### **15.05 Procédure de remplacement**

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

#### **A) Établissement**

- 1) La personne salariée à temps complet bénéficiant de la clause 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est salariée. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.
- 2) Si elle est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire de son emploi.
- 3) Si l'ancienneté d'un autre candidate à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant de la clause 15,03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que cette candidate libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant de la clause 15.03.

- 4) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire de son emploi.
- 5) Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions relatives aux mutations volontaires.

## **B) Localité**

- 1) La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.
- 2) Aux fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre le siège social de l'établissement, pour les personnes salariées travaillant au siège social ou leur domicile.
- 3) Pour les autres personnes salariées, l'aire géographique est déterminée en prenant comme centre soit le port d'attache de la personne salariée au sens de la présente convention collective, soit son domicile.
- 4) S'il n'est pas possible de replacer la personne salariée à l'intérieur de l'aire géographique décrite aux alinéas précédents, le SRMO, sujet à l'approbation du comité paritaire ou le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente ou son président replace la personne salariée dans l'aire du siège social de l'établissement décrite aux présentes.
- 5) Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SRMO, sujet à l'approbation du comité paritaire ou par le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente ou son président.
- 6) Cependant, une personne salariée visée par la clause 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par la même clause, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.
- 7) L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne, qui n'a plus le droit de refus, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.
- 8) Une prime de remplacement équivalente à trois (3) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postsecondaire) ainsi que les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordées à la personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.
- 9) La personne salariée à temps partiel bénéficie de la prime de remplacement au prorata des heures effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.
- 10) Toutefois, le SRMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement, à déménager s'il n'existe pas, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son ancien établissement, des emplois disponibles et comparables. Dans un tel cas, le déménagement se fera le plus près possible de l'ancien établissement de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficiera de la prime de remplacement équivalente à trois (3) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postsecondaire) ainsi que les frais de déménagement, s'il y a lieu.

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

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

13) La personne salariée à sa demande peut obtenir un sursis à son remplacement dans un autre établissement si l'employeur estime que les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu jusqu'à son remplacement et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement devient accessible dans un délai prévu.

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

### **C) Poste disponible**

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

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

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

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

### **D) Poste comparable**

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

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

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

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

**15.08** Toute personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 qui est remplacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

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

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

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

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

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

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

#### **15.14 Service régional de main-d'oeuvre (SRMO)**

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

Ce service coordonne le remplacement des personnes salariées bénéficiant des clauses 15.02 et 15.03 et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

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

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

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

- à transmettre au SRMO les renseignements nécessaires concernant les personnes salariées à être remplacées;
- à transmettre au SRMO les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel;
- à accepter toute candidate ou tout candidat référé par le SRMO.

### **15.15 Recyclage**

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

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

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

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

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

### **15.16 Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi**

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

Le mandat du comité paritaire régional est de:

- a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le service régional de main-d'oeuvre (SRMO) des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03;
- b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et référer au comité paritaire national prévu au présent article en cas d'impossibilité;
- c) trancher un litige relatif à une décision du SRMO;
- d) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de remplacement dans la localité n'a pas été appliquée.

e) identifier des solutions dans les cas où:

- des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25% du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
- des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pas été remplacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
- des difficultés de remplacement se présentent relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;

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

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

g) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat;

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

3- Le SRMO transmet aux représentantes et représentants du 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 de la clause 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:
  - les personnes salariées inscrites au cours de la période financière;
  - les personnes salariées radiées au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été remplacées;
  - les personnes salariées qui ne sont toujours pas remplacées.

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

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

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

## **15.17 Recours**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 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 SRMO n'a pas agi conformément aux dispositions de la convention collective, il peut:

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

### **15.18 Comité paritaire national**

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

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

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

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

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

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

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

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

a) de convenir des moyens nécessaires pour:

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

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

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

3- Toute décision unanime du comité paritaire national est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au comité, le président tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du comité; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. Le président a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 13 de la convention collective. Il est entendu que le président du comité paritaire national ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants:

- la mesure spéciale n'est pas prévue;
- il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou à la situation visée à l'alinéa 2 b).

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

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

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

6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire national ou de son président.

7- Les honoraires et les frais du président du comité paritaire sont assumés à parts égales entre les parties.

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

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

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

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

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

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

### **15.21 Dispositions générales**

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

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

## ARTICLE 16

### FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

---

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

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

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

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

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

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

#### **16.05 Entreposage**

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

#### **16.06 Dépenses concomitantes de déplacement**

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

#### **16.07 Compensation pour bail**

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

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

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

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

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

**16.10** Lorsque la maison de la personne salariée visée à la clause 16.01, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SRMO ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SRMO rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

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

**16.11** Dans le cas où la personne salariée visée à la clause 16.01 choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le SRMO lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le SRMO lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SRMO.

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

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

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

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

## **ARTICLE 17**

### **CONGÉS SPÉCIAUX**

---

#### **17.01 L'employeur accorde à la personne salariée:**

- 1- cinq (5) jours civils de congé à l'occasion du décès de sa conjointe ou son conjoint, d'une ou d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont elle n'a pas la charge;
- 2- trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, sœur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;
- 3- un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

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

#### **17.02 Début de l'absence**

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

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

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

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

#### **17.03 Salaire**

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

#### **17.04 Attestation des événements**

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

#### **17.05 Congé pour mariage ou union civile**

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

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

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

#### **17.06 Congés pour responsabilités familiales**

La personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés-maladie ou prises sans solde, au choix de la personne salariée.

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

**17.07** Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail, en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

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

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

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

#### **17.08 Autres congés spéciaux**

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

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

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

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

## ARTICLE 18

### RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

---

#### 18.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

#### 18.02 Durée du régime

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

#### 18.03 Durée du congé

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

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

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

Sauf les dispositions du présent article et sous réserve de l'article 6 (Retenues syndicales) de la présente convention, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement. La personne salariée a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement.

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

#### 18.04 Conditions d'obtention

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes:

- a) être détentrice d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant:
  - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
  - la durée du congé;
  - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime;

- d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

### 18.05 Retour

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

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

### 18.06 Modalités d'application

#### a) Salaire

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

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,33	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,33
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,00	80,00

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

#### **b) Régime de retraite**

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

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

#### **c) Ancienneté**

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

#### **d) Congé annuel**

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

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

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

#### **e) Congés de maladie**

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

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

#### **f) Assurance-salaire**

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

1° Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

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

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

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

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

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

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

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

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

- Si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne sont pas exigibles et une année de service aux fins de participation au régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
- Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

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

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

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

### **g) Congé ou absence sans solde**

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

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

### **h) Congés avec solde**

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

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

### **i) Congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral**

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

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

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

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

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

### **k) Retrait préventif**

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

## **l) Perfectionnement**

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

## **m) Mise à pied**

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

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

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

Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été remplacée par le SRMO. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise de congé.

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

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

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

III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse le solde à l'employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la loi sur le 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 sont pas exigibles et une année de service aux fins de participation au régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
- Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

### **p) Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au paragraphe n) s'appliquent.

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

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne peut prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

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

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

### **r) Changement de statut**

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

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

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

### **s) Régimes d'assurances-collectives**

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

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

**t) Droit de postuler**

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

## ARTICLE 19

### CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

---

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

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

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

#### 1) Ancienneté

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

#### 2) Expérience

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

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

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

#### 3) Régime de retraite

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

#### 4) Assurance collective

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

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

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

#### 5) Exclusion

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

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

### **CONGÉ SANS SOLDE POUR OEUVRER DANS UN ÉTABLISSEMENT NORDIQUE**

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

- Côte Nord (09);
  - Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord;
  - Centre de santé et de services sociaux de la Minganie;
  - Dispensaire de Schefferville du Centre de santé et de services sociaux de l'Hématite;
  - CLSC Naskapi;
- Nord du Québec (10);
  - Centre régional de Santé et de Services sociaux de la Baie-James;
- Nunavik (17)
  - Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
  - Centre de santé Inuulitsivik- Inuulitsivik Healthcentre;
- Terres-cries-de-la-Baie-James (18);
  - Conseil Cri de la Santé et des Services sociaux de la Baie James ;

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

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

## **CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE**

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

## ARTICLE 20

### DROITS PARENTAUX

---

#### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

**20.03** L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale, soit par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi.

**20.03A** 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.

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

---

<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

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

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

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

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

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

**20.07** La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est 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.

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

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

**20.08A** Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie liée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

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

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

**20.08B** Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 20.08 ou 20.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas 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 clauses 20.10, 20.11 ou 20.11A, selon le cas, sous réserve de la clause 20.01.

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

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

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

**20.10** La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service<sup>1</sup> et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour-cent (93%)<sup>2</sup> de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale 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 quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

---

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

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

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

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

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

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

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

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) <sup>1</sup> de son salaire hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au 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 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 quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à 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>1</sup> Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie, en pareille situation, d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et au Régime d'assurance emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### **Assignment provisoire et congé spécial**

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

- a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.
- b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.
- c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Autres congés spéciaux**

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

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

**20.20** Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 20.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

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

#### **SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ**

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

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

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

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

Pour le salarié admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est 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 d'assurance parentale.

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

**20.21B** Pendant le congé de paternité prévu à la clause 20.21A, le salarié 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> paragraphes de la clause 20.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sous-alinéas de l'alinéa b) de la clause 20.11, selon le cas, et la clause 20.10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

**20.21C** Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 20.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

**20.21D** Les alinéas a), b) et d) de la clause 20.12 s'appliquent au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 20.21B ou 20.21C en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

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

**20.23** Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 20.22A, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> paragraphes de la clause 20.10 ou les 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> sous-alinéas de l'alinéa b) de la clause 20.11, selon le cas, et la clause 20.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

**20.24** La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 20.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

**20.24A** La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

**20.25** Les alinéas a), b) et d) de la clause 20.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 20.23 ou 20.24 en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Malgré les dispositions des paragraphes qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale

ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions de la clause 20.22A s'appliquent.

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

## **SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE**

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

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 20.05;
- 2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 20.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant la naissance;
- 3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 20.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125<sup>e</sup> semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

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

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

La personne salariée qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption,

soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

c) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2<sup>e</sup>) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

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

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

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

Pendant la durée d'un des congés prévus à la clause 20.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

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

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

## **SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Les avis et les préavis**

**20.30** Pour les congés de paternité et d'adoption :

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

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

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

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

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

**20.31** Le congé sans solde visé à la clause 20.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

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

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

### **La prolongation, la suspension et le fractionnement**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## ARTICLE 21

### RÉGIMES D'ASSURANCES

---

#### SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, la personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) du temps complet ou moins au cours de la période du 1<sup>er</sup> novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période précédente.
- La personne salariée à temps partiel, qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas accepter ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article, ne peut modifier son choix qu'au 30 novembre de chaque année.

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

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

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

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

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

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

### **21.03 Définition d'invalidité**

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

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

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

- i) de moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;
- ii) de moins de quarante-cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante-dix-huit (78) semaines.

**21.05** Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection, ou à des actes criminels, ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle la personne salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

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

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

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

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

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

- a) l'information aux nouvelles personnes salariées;
- b) l'inscription des nouvelles personnes salariées;

- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
- d) la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;
- e) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- f) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- g) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à l'établissement de leur décision de prendre leur retraite.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) elles en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le premier (1<sup>er</sup>) décembre 1976;

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

### SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

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

**21.14** La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie, à chaque période de paie, ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

<b>Paie aux 14 jours</b>	<b>20-03-2011 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 20 mars 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 20 mars 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>20-03-2011 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 20 mars 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 20 mars 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 :

<b>Paie aux 14 jours</b>	<b>20-03-2011 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 20 mars 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 20 mars 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>20-03-2011 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 20 mars 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 20 mars 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.

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus aux alinéas a) et b) de la clause 21.14 seront diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la participante elle-même ou le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à la clause 21.09 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

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

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

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

La personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ.

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

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

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

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

#### **SECTION IV ASSURANCE-SALAIRE**

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

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

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

b) À compter de la sixième (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-vingt pour cent (80 %) du salaire.

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable majoré des suppléments s'il y a lieu et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postsecondaire) que la personne salariée recevrait si elle était au travail; cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les personnes salariées à temps partiel, le montant est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé annuel, de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de retrait préventif ou de congé sans solde n'a été autorisée.

Cependant, ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que ce calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines.

Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'entrée en service de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

c) À compter de la huitième (8<sup>e</sup>) semaine d'invalidité au sens de la clause 21.03, toute personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou, à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

La décision de l'employeur d'initier une période de réadaptation est applicable pourvu que son médecin désigné ait informé le médecin traitant de la personne salariée de sa recommandation.

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

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

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

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel équivaut à la différence entre le nombre d'heures équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre d'heures travaillées.

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

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

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

À la fin d'une période de réadaptation, la personne salariée peut reprendre son poste ou poursuivre son assignation si elle n'est plus invalide.

Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

**21.20** La personne salariée continue de participer au régime de retraite (RREGOP) tant que les prestations prévues à la clause 21.19 b) demeurent payables y compris le délai de carence et pour une année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (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. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à la

clause 21.19 a) ou à l'expiration du délai prévu à la clause 21.34, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

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

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

i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 21.19, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net <sup>1</sup> et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 21.19, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net <sup>1</sup> et les prestations payables par la SAAQ.

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

i) La personne salariée reçoit de l'employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net <sup>1</sup> jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder, toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité.

ii) Dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104<sup>e</sup>) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 21.19 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 21.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

iii) Les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

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

---

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

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

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.10 de la convention. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues à la clause 21.19 et à la présente clause, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

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

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

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

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

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

**21.26** De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à la clause 21.24, l'employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

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

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

## 21.29 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

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

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin-arbitre et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue aux alinéas 3 à 9.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiquée dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date<sup>1</sup>.

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>2</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, 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:

### PHYSIATRIE

#### Secteur Est<sup>3</sup>

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

#### Secteur Ouest<sup>4</sup>

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

---

<sup>1</sup> Dans le cas de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière et des personnes salariées bénéficiant des dispositions de la clause 15.02, le paragraphe 2.13 de l'annexe 5 s'applique.

<sup>2</sup> Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont Réjean Haineault et Daniel Choinière.

<sup>3</sup> Le secteur Est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

<sup>4</sup> Le secteur Ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

## **ORTHOPÉDIE**

### **Secteur Est <sup>1</sup>**

Beaupré, André, Québec  
Bélanger, Louis-René, Chicoutimi  
Blanchet, Michel, Charlesbourg  
Boivin, Jules, Québec  
Fradet, Jean-François, Québec  
Gilbert, André, Québec  
Lacasse, Bernard, Québec  
Lefebvre, François, Chicoutimi  
Lemieux, Rémy, Chicoutimi  
Lépine, Jean-Marc, Sainte-Foy  
Séguin, Bernard, Chicoutimi

### **Secteur Ouest <sup>1</sup>**

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

## **PSYCHIATRIE**

### **Secteur Est <sup>2</sup>**

Brochu, Michel, Québec  
Fournier, Jean-Pierre, Québec  
Gauthier, Yvan, Québec  
Girard, Claude, Québec  
Jobidon, Denis, Québec  
Laplante, Bruno, Québec

---

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

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

Leblanc, Gérard, Québec  
Rochette, Denis, Chicoutimi  
Simard, Normand, Chicoutimi

### **Secteur Ouest<sup>1</sup>**

Côté, Louis, Montréal  
Fortin, Hélène, Montréal  
Gascon, Louis, Montréal  
Grégoire, Michel F., Montréal  
Guérin, Marc, Montréal  
Legault, Louis, Montréal  
Massac, Charles-Henri, Montréal  
Morin, Luc, Montréal  
Pineault, Jacinthe, St-Hyacinthe  
Poirier, Roger-Michel, Montréal  
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

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>2</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- 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

---

<sup>1</sup> Le secteur Ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

<sup>2</sup> Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont Daniel Choinière et Réjean Haineault.

une période de réadaptation. De plus, le médecin-arbitre peut décider de mettre fin à une période de réadaptation.

9- Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions de l'alinéa 5 et de la rencontre prévue à l'alinéa 6. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre n'en aura pas décidé autrement.

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

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

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

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

**21.30** Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1<sup>er</sup> avril 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

- a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus à la clause 21.31;
- b) aux fins d'un congé préretraite.

La personne salariée qui désire prendre un congé préretraite doit aviser par écrit l'employeur au moins trente (30) jours avant le début de ce congé. Cet avis doit indiquer la date effective de la prise de la retraite, laquelle est irrévocable.

La date du début du congé préretraite est celle qui fait en sorte que la période du congé préretraite comprise entre la date effective de la prise de la retraite et la date du début du congé préretraite correspond au nombre de jours de congés de maladie au crédit de la personne salariée.

Au départ de la personne salariée en congé préretraite, l'employeur lui verse le nombre de jours de congés annuels accumulés à cette date ainsi que les congés de maladie accumulés en vertu de la clause 21.31.

À compter de la date du début du congé préretraite, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance-vie et maladie, au régime de retraite et aux dispositions de l'article 28 (Titres d'emploi, libellés, taux et échelles de salaire) qui lui sont applicables ainsi que le droit de grief sur les avantages précités;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la loi).

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

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur;

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 21.19. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (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.

Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut obtenir un congé partiel avec solde en utilisant le nombre de jours correspondant à ceux qui lui seraient monnayables en vertu de l'alinéa précédent. En conséquence, aucun autre jour de maladie accumulé ne sera monnayable et payable au départ de la personne salariée.

f) à la fin de chaque année, l'employeur informe par écrit chaque personne salariée de l'état du solde de congés de maladie accumulés avant la mise en vigueur du régime d'assurance-salaire.

**21.31** Toute personne salariée à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce indépendamment de la période de référence prévue à la clause 36.01.

**21.32** La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie, auxquels elle a droit, selon la clause 21.31, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

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

**21.34** La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 21.31 reçoit à chaque paie, la rémunération prévue à la clause 41.02-c).

La personne salariée à temps partiel visée aux alinéas a) ou b) de la clause 21.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 21.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurances.

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

**21.35** À moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, la personne salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste, si elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

**21.36** La personne salariée visée conserve ce droit de retour durant une période de trois (3) ans à compter du début de sa lésion professionnelle.

Si, au terme de cette période, la personne salariée n'a pas réintégré son poste ou si, durant cette période, elle est devenue incapable de l'occuper de façon définitive, tel poste devient vacant.

**21.37** Durant la période prévue à la clause 21.36, à moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, l'employeur peut assigner temporairement la personne salariée, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire et ce, prioritairement aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement. Cette assignation ne peut être faite si elle comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée visée compte tenu de sa lésion; si telle assignation est faite, elle doit l'être selon les modalités convenues entre le médecin traitant de la personne salariée et celle ou celui de l'employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 21.36.

L'employeur remet à la personne salariée avant le début de l'assignation une copie du formulaire décrivant les conditions d'assignation temporaire. De plus, il informe le syndicat au début de l'assignation qu'une personne salariée est assignée temporairement.

**21.38** Durant la période prévue à la clause 21.36 la personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches. L'employeur transmet au syndicat le nom de la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale.

**21.39** À moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, une personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est réputée avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé, si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Sous réserve des dispositions de la clause 15.05 relative au remplacement des personnes salariées, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

**21.40** La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément à la clause 21.39 est réputée avoir démissionné.

## ARTICLE 22

### RÉGIME DE RETRAITE

---

#### SECTION I RÉGIMES DE RETRAITE

**22.01** Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

#### SECTION II PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

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

**22.03** L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'employeur en tenant compte des besoins du centre d'activités.

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

**22.04** Le programme de retraite progressive est assujéti aux dispositions qui suivent:

##### 1) Période couverte par la présente section et prise de la retraite

- a) Les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
- b) cette période est ci-après appelée "l'entente";
- c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;
- d) toutefois, l'entente peut être prolongée au maximum d'une année, jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex.: grève, lock-out, corrections du service antérieur), la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;

si, après cette prolongation, la personne salariée n'est pas encore admissible à la retraite, l'entente prend fin sans perte des avantages octroyés en vertu de cette entente et la personne salariée n'est plus couverte par les dispositions de la présente section; dans ce cas, la personne salariée demeure à l'emploi et fournit une prestation de travail correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente et ce, jusqu'à son admissibilité à la retraite ou avant cette date, à son choix.

##### 2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la personne salariée et l'employeur et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail;
- d) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet.

### **3) Droits et avantages**

- a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
  - b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ou il ne participait pas au programme;
  - c) une personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps complet ou à temps partiel qu'il accomplissait avant le début de l'entente;
  - d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;
  - e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;
- pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée sur la base du pourcentage de la prestation de travail au moment où débute l'invalidité et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite;
- f) conformément à la clause 21.30, les jours de congés-maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit.

### **4) Cessation de l'entente**

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de la personne salariée avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. L'entente prend également fin lors d'une mutation à moins que la personne salariée et l'employeur en conviennent autrement ainsi que lors d'une invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire. Dans ces cas, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier. Il en est de même en cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'employeur.

## **5) Supplantation ou mise à pied**

Dans l'éventualité où son poste est aboli, la personne salariée est réputée, aux fins de l'application de la procédure de supplantation, fournir une prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) correspondant à celle qu'elle accomplissait avant le début de l'entente.

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

**22.05** Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, la personne salariée qui se prévaut du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

## ARTICLE 23

### ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

---

**23.01** Sauf en cas de faute lourde de la part de la personne salariée, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

Dans ce cas, l'employeur transmet à la représentante ou au représentant syndical une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relative à la responsabilité civile des personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

**23.02** Si l'employeur n'est pas couvert par une police d'assurance-responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et s'engage à n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

## ARTICLE 24

### DISCUSSIONS À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

---

**24.01** La partie syndicale et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions, y compris de la libération de personnes salariées à cette fin.

Toute solution acceptée par écrit par les parties ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de les modifier ou de les abroger constitue un amendement à la présente convention collective.

**24.02** La clause 24.01 ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à aucun différend.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher le syndicat et l'employeur de convenir d'arrangements locaux dans la mesure prévue par la loi.

## ARTICLE 25

### EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

---

#### 25.01 Définition de l'expérience pertinente

La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue, établie conformément aux alinéas suivants:

- 1) une année d'expérience pertinente implique que la personne salariée a accompli une année de travail de nature identique ou comparable à celui pour lequel elle est embauchée;
- 2) aux fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propres à la personne salariée concernée;
- 3) tout litige quant à la valeur de l'expérience, ou quant à son caractère comparable, est soumis à la procédure prévue à l'article 12 (Règlement des griefs).

#### 25.02 Calcul de l'expérience pour la personne salariée absente du travail depuis cinq (5) ans et plus

Toute personne salariée qui a quitté le secteur de la santé et des services sociaux, ou un autre travail requérant les qualifications et la formation professionnelle de la personne salariée, depuis plus de cinq (5) ans et qui a terminé sa période de probation, est classée selon le nombre d'années d'expérience pertinente acquise, mais en aucun cas, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

**25.03** Tout litige relatif à l'application de la clause 25.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 12 (Règlement des griefs).

**25.04** Une année d'expérience pertinente, telle que définie à la clause 25.01, donne droit à un échelon dans l'échelle de salaire.

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

#### 25.06 Expérience des personnes salariées à temps partiel

L'expérience des personnes salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une journée complète de travail équivaut à 1/225<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel, le tout sous réserve des dispositions prévues à la clause 25.05.

#### 25.07 Preuve de l'expérience acquise

La personne salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou non détentrice de poste. Elle doit présenter à l'employeur une attestation écrite

à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauchage à défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

#### **25.08 Disposition exceptionnelle**

S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des employeur(s), aux dates de travail et au genre de travail.

#### **25.09 Attestation d'expérience**

Sans préjudice aux droits des autres employeurs, en vertu du présent article, l'employeur remet à chaque personne salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

**25.10** Nonobstant ce qui précède, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

## **ARTICLE 26**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION**

---

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

**26.02** Dans le cas d'un déplacement temporaire, la personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire régulier.

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

Malgré ce qui précède, la non diminution de salaire prévue à la procédure de supplantation et lors de l'application des mesures spéciales prévues à l'article 14 est hebdomadaire dans le cas où la supplantation ou le transfert s'effectue dans le même statut.

#### **26.04 Promotion, transfert**

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

#### **26.05 Particularité**

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

#### **26.06 Rémunération à Noël et au Jour de l'an**

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

#### **26.07 Période de repos**

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

#### **26.08 Disposition spéciale**

Nonobstant la définition de "salaire régulier" ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

## ARTICLE 27

### CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

---

#### SECTION I DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES

**27.01** La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire décrite à la "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux", selon les modalités prévues aux articles 25 (Expérience antérieure) et 31 (Formation postsecondaire).

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

**27.02** Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année d'expérience, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, chaque jour de travail, pour la personne salariée à temps partiel, équivaut à 1/225<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

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

Nonobstant ce qui précède les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

**27.03** Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître l'expérience pertinente depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Aux fins d'application du paragraphe précédent, chaque jour de travail, pour la personne salariée à temps partiel, équivaut à 1/225<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

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

## **27.04 Intégration à la date d'entrée en vigueur de la convention collective**

### **1- Délai**

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'employeur informe par écrit la personne salariée de son titre d'emploi et de sa situation dans l'échelle, laquelle s'établit selon les modalités exprimées aux articles 25 et 31 sur l'expérience antérieure et la formation postsecondaire.

### **2- Règlement des litiges**

Si une personne salariée n'accepte pas son classement dans l'échelle après discussion avec son employeur, elle-même ou le syndicat doit utiliser les procédures de grief et d'arbitrage prévues aux articles 12 et 13.

## ARTICLE 28

### TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

---

**28.01** Les titres d'emploi, les libellés, les taux et les échelles de salaire apparaissent à la «Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux»<sup>1</sup>. Elle fait partie intégrante de la présente convention collective.

Les libellés constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

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

**28.02** L'employeur paie à la personne salariée le salaire prévu pour son titre d'emploi à la "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux".

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

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

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaire de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail en vertu du pouvoir qui lui est reconnu à la clause 46.02.

#### **Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier**

**28.05** La candidate ou le candidat bénéficie de toutes les dispositions de la convention.

**28.06** La candidate ou le candidat qui a subi avec succès les examens de l'O.I.I.Q. en vue de l'obtention de son permis d'exercice et qui en attend l'émission, reçoit lorsqu'elle ou il l'obtient, le salaire prévu au titre d'emploi d'infirmière ou infirmier rétroactivement à la date de ses examens ou de son entrée en service, si elle ou il a commencé à travailler après ses examens, pourvu qu'elle ou il ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

**28.07** La candidate ou le candidat qui doit reprendre un ou plusieurs examen(s) pour obtenir son permis d'exercice reçoit le salaire prévu au titre d'emploi d'une infirmière ou un infirmier rétroactivement à la date de son succès.

---

<sup>1</sup> La nomenclature découle du document sessionnel no. 2575-20051215 du 15 décembre 2005 et à ses modifications subséquentes.

**28.08** La candidate ou le candidat qui a complété des études de nursing en dehors de la province de Québec qui n'est pas obligée de suivre une période d'entraînement et qui attend l'émission de son permis d'exercice reçoit, sur réception de son permis d'exercice, le salaire de son titre d'emploi rétroactivement à sa date d'entrée en service.

### **28.09 Remplacement à diverses fonctions**

Quand une personne salariée est appelée durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire régulier de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail.

Quand une personne salariée est appelée durant une même journée de travail à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire régulier de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail.

Les deux (2) paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef (ou l'assistante/assistant du supérieur immédiat) ou l'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant-infirmier-chef (ou l'infirmière clinicienne assistante ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat) remplace l'infirmière-chef ou infirmier-chef (ou la ou le supérieur immédiat) pendant ses absences régulières. Il en est de même lorsque l'assistante-chef ou assistant-chef inhalothérapeute remplace la ou le chef du service d'inhalothérapie.

**28.10** Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef (ou l'assistante/assistant du supérieur immédiat) ou l'infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant-infirmier-chef (ou l'infirmière clinicienne assistante ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat) n'est en fonction dans un centre d'activités, l'infirmière ou infirmier qui remplace temporairement l'infirmière-chef ou infirmier-chef ou la ou le supérieur immédiat pour une période d'au moins 7 1/4 heures continues de travail a droit à un supplément de :

<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>
12,30	12,39	12,51	12,73	12,98

### **28.11 Absences régulières de l'infirmière-chef ou infirmier-chef et du chef de service d'inhalothérapie**

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières de l'infirmière-chef ou infirmier-chef et du chef de service d'inhalothérapie sont les suivantes :

- a) les congés hebdomadaires;
- b) les congés fériés;
- c) les congés annuels;
- d) toute autre absence n'excédant pas un mois continu.

## **28.12 Infirmière-chef ou infirmier-chef (à titre de référence seulement)**

Infirmière ou infirmier chargé de l'organisation, de l'administration et de la surveillance des soins dans un ou des centre(s) d'activités. Elle ou il est responsable de l'initiation au travail ainsi que de l'évaluation du rendement de son personnel.

## **28.13 Personnes salariées hors taux ou hors échelle**

A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 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 échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

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

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

B) La personne salariée visée par les dispositions relatives aux dérogations prévues aux paragraphes 29 et suivants de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et qui est considérée hors taux ou hors échelle se voit appliquer les dispositions suivantes:

- 1- toute la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois (3) premières années suivant cette reclassification;
- 2- les 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 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 à temps partiel reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération tenant lieu d'un congé.

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

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

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

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

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

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

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

Le pourcentage déterminé 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 du Québec<sup>1</sup> 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

---

<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.

2012<sup>1</sup> et les prévisions de croissance cumulative (somme des variations annuelles) du PIB nominal du Québec pour les mêmes années, établies à 3,8 % pour l'année 2010, à 4,5 % pour l'année 2011 et à 4,4 % pour l'année 2012. La majoration ainsi calculée ne peut être supérieure à 2,0 % moins la majoration accordée au 1<sup>er</sup> avril 2012 en vertu du deuxième 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>2</sup> du Québec selon les données de Statistique Canada pour les années 2010, 2011, 2012 et 2013<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, 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>4</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>5</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 %.

---

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

<sup>2</sup> 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>3</sup> Selon la première estimation disponible de Statistique Canada du PIB nominal du Québec pour l'année 2013 et son estimation au même moment du PIB nominal du Québec pour les années 2009, 2010, 2011 et 2012.

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

<sup>5</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.

### **28.15 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 F) de la clause 28.14, à l'exception des primes et suppléments exprimés en pourcentage.

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

## ARTICLE 29

### PRIMES

---

#### 29.01 Prime de soir et de nuit

A) La personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 08:15 heures, reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

a) Prime de soir

La prime de soir est de 4 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire).

b) Prime de nuit

La prime de nuit est de:

11 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures, elle reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes:

a) Prime de soir

La prime est de 4 % du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour les heures travaillées entre 19:00 heures et 24:00 heures.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 00:01 heure et 07:00 heures, la prime est de:

11 % du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

12 % du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postscolaire) pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

14 % du salaire horaire de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postsecondaire) pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

## 29.02 Prime de soir et prime de nuit majorées

### A. Prime de soir majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de soir majorée suivante en lieu et place de la prime de soir qui lui serait applicable en vertu des paragraphes A ou B de la clause 29.01:

Taux 2011-03-13 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
6%	6%	7%	7%	8%

### B. Prime de nuit majorée

Sauf pour la personne salariée visée à la clause 29.02 C, la personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de nuit majorée suivante en lieu et place de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu des paragraphes A ou B de la clause 29.01:

Ancienneté	Taux 2011-03-13 au 2011-03-31	Taux 2011-04-01 au 2012-03-31	Taux 2012-04-01 au 2013-03-31	Taux à compter du 2013-04-01
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:

- 12 % équivaut à 24 jours;
- 13 % équivaut à 26 jours;
- 14 % équivaut à 28 jours;
- 15 % équivaut à 30 jours;
- 16 % équivaut à 32 jours.

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

Les modalités et conditions prévues à la clause 29.01 s'appliquent aux présentes primes majorées.

### **C. Conditions particulières aux personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit**

La personne salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui, à la date de signature de la présente convention, bénéficie d'une fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

La personne salariée qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue au paragraphe B de la clause 29.02 sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

De plus, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire<sup>1</sup> servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu du paragraphe B) de la clause 29.02.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes:

- a) congés fériés;
- b) congé annuel;
- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6<sup>e</sup>) journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- f) journée additionnelle de congé payé prévue au 1<sup>er</sup> alinéa du présent paragraphe C.

---

<sup>1</sup> Salaire: Le salaire s'entend du salaire majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postsecondaire).

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 équivalent au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours en excédant de 24} \quad \times \quad \left[ \begin{array}{c} \text{Nombre de jours travaillés} \\ \text{durant l'année de référence} \\ 204^1 \end{array} \right]$$

Pour la première (1<sup>ère</sup>) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 30 novembre 2011 divisé par 365 jours.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillés entre le 1<sup>er</sup> décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

La personne salariée visée au présent paragraphe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.

La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu du présent paragraphe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

Les dispositions prévues à l'article 37 (Congés fériés) s'appliquent aux personnes salariées visées au présent paragraphe.

### **29.03 Prime de quart de rotation jour/soir, jour/nuit ou jour/soir/nuit**

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

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

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de vingt (20) jours de congés annuels, le nombre deux cent quatre (204) est réduit du nombre de jours excédant vingt (20).

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues aux clauses 29.01 ou 29.02.

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

B) La personne salariée qui effectue une assignation prévue au paragraphe A est visée par la présente prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit est égal ou supérieur à 50% du cycle de rotation.

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

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

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

Aux fins du calcul du pourcentage de temps travaillé prévu au présent paragraphe, le congé sans solde pour études et partiel sans solde pour études, les congés prévus aux droits parentaux, les congés pour responsabilités familiales, ainsi que toutes les absences autorisées et rémunérées prévues à la convention collective, y incluant celles prévues à l'article 41, à l'exception du congé à traitement différé, sont considérées comme du temps travaillé.

#### **29.04 Prime de fin de semaine**

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalente à 4 % de son salaire horaire majoré, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31(Formation postsecondaire), s'il y a lieu. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

#### **29.05 Prime de soins critiques, prime de soins critiques majorée**

La personne salariée qui fait partie de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée, selon le cas, pour les heures travaillées dans les soins critiques.

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne et les centres d'activités suivants :

- urgence;
- unité de soins intensifs;
- unité néonatale;
- unité des grands brûlés.

### A) Prime de soins critiques

La prime de soins critiques s'applique dans les soins critiques ci-haut mentionnés et est établie comme suit :

Taux 2011-03-13 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
10%	10%	11%	11%	12%

La prime s'applique sur le salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postsecondaire).

### B) Prime de soins critiques majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des unités ou centres d'activités de soins critiques ci-haut mentionnés, reçoit la prime de soins critiques majorée suivante, en lieu et place de la prime prévue à l'alinéa A du présent paragraphe:

Taux 2011-03-13 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
12%	12%	13%	13%	14%

La prime s'applique sur le salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 (Formation postsecondaire).

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

### 29.06 Prime en psychiatrie

Sauf pour la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques et de soins critiques majorées prévues à la clause 29.05, la personne salariée visée par l'article 38 (Congés mobiles en psychiatrie) de la présente convention reçoit une prime hebdomadaire établie comme suit:

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

Pour bénéficier de cette prime, la personne salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires.

### 29.07 Prime de perfectionnement

L'infirmière ou infirmier auxiliaire, qui a complété avec succès le cours de technicienne ou technicien en salle d'opération d'une durée de six (6) mois, reçoit, en plus de son salaire de base, une prime hebdomadaire de:

Taux 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 (\$)
6,97	7,02	7,09	7,21	7,35

### 29.08 Prime d'orientation et de formation clinique

#### A) Infirmières

La personne salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmière (2471) ou d'infirmière en dispensaire (2491) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la personne salariée assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la personne salariée visée par l'un des titres d'emploi prévu au premier (1<sup>er</sup>) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

#### B) Inhalothérapeutes

La personne salariée qui détient le titre d'emploi d'inhalothérapeute (2244) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à deux pour cent (2 %) du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la personne salariée assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la personne salariée visée par le titre d'emploi prévu au premier (1<sup>er</sup>) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des personnes salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

### 29.09 Conversion en temps

Par arrangement local, les parties peuvent convenir de la conversion des primes en temps chômé.

## **ARTICLE 30**

### **AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS**

---

**30.01** Les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2), acquis à une personne salariée avant le 14 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective sont maintenus au seul bénéfice de cette personne salariée.

Malgré ce qui précède, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du Réseau de la Santé et des Services sociaux ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

**30.02** Toutes dispositions des conventions collectives antérieures qui sont supérieures aux dispositions de la présente convention collective, ne peuvent être invoquées à titre d'avantages ou de privilèges acquis.

## ARTICLE 31

### FORMATION POSTSCOLAIRE

---

#### SECTION I INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux infirmières ou aux infirmiers qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants:

- Infirmière ou infirmier
- Infirmière chef d'équipe ou infirmier chef d'équipe
- Assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef
- Assistante/assistant du supérieur immédiat
- Infirmière monitrice ou infirmier moniteur

**31.01** 1- Durée égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits):

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une durée égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits), donne droit à un avancement d'un échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au douzième (12<sup>e</sup>) échelon de l'échelle de salaire.

2- Durée égale à trente (30) unités (crédits):

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une durée égale à trente (30) unités (crédits), donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au douzième (12<sup>e</sup>) échelon de l'échelle de salaire.

3- Conditions d'application:

Pour bénéficier de cet avancement d'échelon(s) dans son échelle de salaire, la personne salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de cette rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si la personne salariée utilise plusieurs de ces cours postsecondaires dans la spécialité où elle se trouve, elle a droit au nombre total d'échelons prévu pour ces cours postsecondaires ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au douzième (12<sup>e</sup>) échelon de son échelle de salaire.

4- Les parties conviennent toutefois que la personne salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit, dans l'échelle où elle se trouve, au nombre d'échelons ci-après déterminés quel que soit le poste qu'elle occupe.

- Brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons.
- Une année complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons.
- Baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons.
- Maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons.

#### 5- Valeur effective des études supérieures:

La personne salariée possédant un ou plusieurs diplôme(s) d'études supérieures mentionnés au paragraphe précédent, ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

6- La personne salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un centre d'activités où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des cours de formation postscolaire est réputée posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 1) et 2) de la clause 31.01. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres personnes salariées pour la formation exigée ou réputée requise.

La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelon(s) pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une année et plus d'expérience au douzième (12<sup>e</sup>) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions de la clause 31.16.

Lorsqu'une personne salariée, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au douzième (12<sup>e</sup>) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5% du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6%.

La personne salariée qui se situe au douzième (12<sup>e</sup>) échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions de la clause 31.16.

## **SECTION II INFIRMIÈRE OU INFIRMIER AUXILIAIRE**

**31.02** Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent aux personnes salariées qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants:

- infirmier ou infirmière auxiliaire;
- infirmier ou infirmière auxiliaire chef d'équipe;
- infirmier ou infirmière auxiliaire assistant auxiliaire chef.

**31.03** Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un (1) échelon supérieur dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au dixième (10<sup>e</sup>) échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités visées par l'article 32 "Budget consacré au développement des ressources humaines".

**31.04** Chaque programme d'études postscolaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à deux (2) échelons supérieurs dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dixième (10<sup>e</sup>) échelon de l'échelle de salaire.

**31.05** Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 31.03 et 31.04, la personne salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postsecondaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle travaille, elle a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dixième (10<sup>e</sup>) échelon de l'échelle de salaire.

**31.06** 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 dixième (10<sup>e</sup>) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postsecondaire est requise par l'employeur selon les dispositions de la clause 31.16.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postsecondaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postsecondaire parce qu'elle ou il se situe au dixième (10<sup>e</sup>) 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 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postsecondaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dixième (10<sup>e</sup>) 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 de la clause 31.16.

### **SECTION III INHALOTHÉRAPEUTE ET PERFUSIONNISTE**

**31.07** Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans l'un ou l'autre des titres d'emploi d'inhalothérapeute, sauf l'externe en inhalothérapie, ou de perfusionniste clinique.

**31.08** Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**31.09** Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**31.10** Aux fins d'application des clauses 31.08 et 31.09, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**31.11** Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

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

**31.12** Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**31.13** Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux clauses précédentes, la formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postsecondaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle travaille, elle a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

**31.14** Sous réserve de la clause 31.10, la formation postsecondaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

**31.15** La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postsecondaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postsecondaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postsecondaire est requise par l'employeur selon les dispositions de la clause 31.16.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postsecondaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels 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 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 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 de la clause 31.16.

## **SECTION IV DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**31.16** Aux fins d'application des sections I, II et III l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine par centre d'activités et par titre d'emploi, la liste des cours de formation postsecondaire réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire.

**31.17** La liste des programmes d'études postsecondaires et leurs valeurs relatives reconnus au 14 mai 2006 aux fins d'application des sections I et III ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport sont reconnus aux fins d'application du présent article.

## ARTICLE 32

### BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

---

**32.01** 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 de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires apparaissant 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), un montant équivalent à 1,34% de la masse salariale<sup>1</sup>.

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

---

<sup>1</sup> La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

## ARTICLE 33

### CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

---

#### Définition

**33.01** Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

#### Avis

**33.02** Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus à la clause 33.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

Suite à la réception par le syndicat d'un avis prévu au présent article, celui-ci peut faire à l'employeur toutes les représentations qu'il juge utile à cet égard.

**33.03** L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes:

- a) la nature du changement technologique;
- b) le calendrier d'implantation prévu;
- c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;
- d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;
- e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

#### Rencontre

**33.04** Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs poste(s) les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi de personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation en cours d'emploi.

## **Recyclage**

**33.05** La personne salariée visée par la clause 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

## **ARTICLE 34**

### **TEMPS SUPPLÉMENTAIRE**

---

#### **34.01 Définition**

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

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la supérieure ou du supérieur immédiat ou de sa remplaçante ou son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus ou si la personne salariée ne peut rejoindre sa supérieure ou son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions prévues à 34.02, en justifiant ce temps supplémentaire à sa supérieure ou son supérieur immédiat ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les quarante-huit (48) heures.

#### **34.02 Mode de rémunération**

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

- a) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;
- b) au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

#### **34.03 Rappel au travail**

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

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

Il est entendu que le travail effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée n'est pas un rappel au travail.

#### **34.04 Service privé**

Tout travail accompli en temps supplémentaire, en service privé auprès d'une ou un ou plusieurs bénéficiaire(s), en exécution d'un service assuré au sens de la Loi de l'assurance-hospitalisation est rémunéré selon les dispositions du présent article.

#### **34.05 Disposition spéciale**

Dans le cas des personnes salariées soumises à l'horaire flexible, dépendant de la base de calcul (une semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines), tout travail fait en plus de la semaine, des deux (2) semaines ou des quatre (4) semaines est considéré comme du temps supplémentaire et ce, s'il est effectué avec l'approbation de la supérieure ou du supérieur immédiat.

#### **34.06 Intervalle minimum**

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

#### **34.07 Conversion en temps**

Par arrangement local, les parties peuvent convenir de la conversion du temps supplémentaire prévu aux clauses 34.02 et 34.03 en temps chômé.

## **ARTICLE 35**

### **SERVICE DE GARDE**

---

#### **35.01 Prime**

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

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

Si elle est rappelée au travail pendant son service de garde, elle est rémunérée selon la clause 35.02.

#### **35.02 Rappel de l'extérieur**

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

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

Il est entendu que le travail effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée n'est pas un rappel au travail.

#### **35.03 Rappel de l'intérieur**

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

Il est entendu que le travail effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée n'est pas un rappel au travail.

**35.04** La prime pour disponibilité prévue à la clause 35.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 35.02 et 35.03 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la personne salariée ou le syndicat ne pourront en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la personne salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

## ARTICLE 36

### CONGÉ ANNUEL

---

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

#### **36.02 Personne salariée ayant moins d'un an de service**

Toute personne salariée ayant moins d'un an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1 2/3) de congé annuel par mois de service.

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

#### **36.03 Personne salariée ayant un an et plus de service**

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

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

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

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

La personne salariée embauchée à compter du 14 mai 2006 qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel. Pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congé annuel et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (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.

#### **36.04 Disposition spéciale**

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

### **36.05 Congé annuel**

La personne salariée qui a moins d'un an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12) de vingt (20) jours de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

La personne salariée ayant au moins un an de service au 30 avril reçoit une rémunération équivalant à vingt (20), vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de travail, selon le cas.

En cas de cessation définitive d'emploi, la personne salariée reçoit une indemnité de congé annuel équivalant à un douzième (1/12<sup>e</sup>) du quantum du congé annuel auquel elle a droit, en fonction de ses années de service au 30 avril, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de congé annuel au moment de son départ.

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

La personne salariée à temps partiel qui devient personne salariée à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps où elle a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 41.02 pour la période de temps où elle a travaillé à temps partiel.

### **36.06 Indemnité au départ**

Lorsque la personne salariée quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de congé annuel accumulé jusqu'à son départ selon les modalités déterminées à la clause 36.05.

### **36.07 Disposition spéciale**

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

## **ARTICLE 37**

### **CONGÉS FÉRIÉS**

---

#### **37.01 Nombre et liste de congés fériés**

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

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

#### **37.02 Remise du congé férié**

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

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

#### **37.03 Congé férié durant une absence**

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

Si, par contre, alors qu'elle est en congé de maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 37.06.

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

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

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

#### **37.04 Calcul du temps supplémentaire**

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

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

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

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

### **37.06 Salaire**

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

## ARTICLE 38

### CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE

---

**38.01** Les personnes salariées visées au présent article sont les personnes salariées travaillant dans un établissement, une aile, un centre d'activités ou une urgence structurés comme psychiatrique.

#### **38.02 Définition**

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

a) établissement psychiatrique:

tout établissement reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux;

b) aile ou centre d'activités psychiatrique:

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

c) Urgence psychiatrique:

lieu spécialement aménagé avec un personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patientes ou patients psychiatriques et oeuvrant au sein d'une urgence.

#### **38.03 Nombre de congés**

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

#### **38.04 Départ ou mutation**

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

#### **38.05 Liste des établissements ayant des centres d'activités, des ailes ou des urgences psychiatriques structurés**

a) Les dispositions du présent article s'appliquent aux personnes salariées des centres d'activités ou ailes psychiatriques structurés des centres hospitaliers suivants:

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)

- Pavillon Sainte-Marie du Centre hospitalier régional de Trois-Rivières;

CÔTE-NORD (09)

- Hôpital et centre d'hébergement de Sept-Îles du Centre de santé et de services sociaux de Sept-Îles;

**GASPÉSIE – ILES-DE-LA-MADELEINE (11)**

- Centre d'hébergement Mgr Ross de Gaspé du Centre de santé et de services sociaux de la Côte-de-Gaspé;
- Hôpital de Chandler du Centre de santé et de services sociaux du Rocher-Percé;
- Hôpital de Maria du Centre de santé et de services sociaux de la Baie-des-Chaleurs;

**LAVAL (13)**

- Hôpital Cité de la Santé du Centre de santé et de services sociaux de Laval.

b) Les dispositions du présent article s'appliquent aux personnes salariées des urgences psychiatriques structurées du centre hospitalier suivant:

- Centre hospitalier régional de Trois-Rivières

c) Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier met sur pied, soit un centre d'activités, une aile ou une urgence psychiatrique structuré, les parties par l'intermédiaire du CPNSSS et de la C.S.Q., de même que des représentantes ou représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de déterminer si ce centre d'activités, cette aile ou cette urgence doit être considéré comme un centre d'activités, une aile ou une urgence psychiatrique structuré, tel que défini à la clause 38.02.

**38.06** L'application des bénéfices prévus au présent article ne vise que les personnes salariées oeuvrant dans la mission centre hospitalier.

## ARTICLE 39

### REPAS

---

**39.01** Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée, ou si la personne salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur du délai alloué pour ce faire, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail en vertu de la présente convention.

La personne salariée qui, en raison de son lieu de travail, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

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

Déjeuner:	1,85 \$
Dîner:	4,20 \$
Souper:	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 prévu à la clause 28.14 de la convention collective.

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

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

Dans les établissements où un taux supérieur était payé avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention pour l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

**39.02** L'employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit sauf dans les établissements privés conventionnés.

## ARTICLE 40

### ALLOCATIONS DIVERSES

---

**40.01** Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.

Dans les cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début ou en fin de journée, le temps de travail exclut le temps requis pour parcourir la distance entre son domicile et son lieu d'affectation sauf si le temps requis est supérieur à celui requis pour parcourir la distance entre son domicile et son port d'attache, auquel cas seul le temps excédentaire est considéré comme du temps de travail. Les parties locales peuvent, par arrangement local, convenir de toute autre modalité d'application du présent article.

#### A. Frais d'automobile

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

Lorsqu'une personne salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

- pour les premiers 8 000 km  
au cours d'une année financière .....0,430 \$/km  
pour tout kilométrage excédentaire à 8 000 km  
au cours d'une année financière .....0,355 \$/km

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

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

La personne salariée, requise par écrit par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08\$/km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres payable à la fin de l'année.

Pour la personne salariée à temps partiel, cette compensation s'applique au prorata des heures travaillées.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'employeur, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents.

## **B. Assurance affaires**

Une personne salariée requise d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle aux fins de travail pour l'employeur est remboursée du montant de cette prime annuelle.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

L'employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance affaires.

### **40.02 Autre moyen de transport**

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

### **40.03 Repas**

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

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

### **40.04 Coucher**

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

Si la personne salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 22,25 \$ lors d'un coucher chez un parent ou ami; en outre, la personne salariée est alors remboursée du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de trente-deux (32) km aller et retour.

**40.05** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04, pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 40.01, 40.03 et 40.04.

## ARTICLE 41

### DROITS DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

---

**41.01** La présente convention s'applique aux personnes salariées à temps partiel. Toutefois, le salaire de la personne salariée à temps partiel est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

**41.02** De plus, la personne salariée à temps partiel reçoit les bénéfices marginaux ci-après énumérés et payables sous forme de pourcentage:

a) Congé annuel:

<b>Années de service au 30 avril</b>	<b>Nombre de jours ouvrables de congés annuels</b>	<b>Pourcentage %</b>
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 prévue à l'article 31;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire de base à partir duquel est établie la prestation d'assurance-salaire et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celles prévues à la clause 21.21.

---

<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.

b) Congés fériés:

5,7% versé sur chaque paie, applicable:

- sur le salaire, les primes <sup>1</sup>, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation;

1,27% versé sur chaque paie, applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

c) Congés de maladie

4,21% ou 6,21% versé sur chaque paie, dans le cas où la personne salariée n'est pas visée par le régime ou a choisi de ne pas être couverte par le régime tel que prévu à la clause 21.01.

Le pourcentage est applicable:

- sur le salaire régulier <sup>1</sup>;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

d) Congés mobiles

La personne salariée travaillant dans un établissement psychiatrique ou carcéral et satisfaisant aux conditions prévues à l'article 38 et à l'article 2 de l'annexe 8, reçoit en plus le pourcentage suivant:

2,2% versé sur chaque paie, applicable:

- sur le salaire, les primes <sup>1</sup>, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 31;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

---

<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.

### **41.03 Changement de statut**

La personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.05 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32; ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30.

## ARTICLE 42

### MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

---

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

Copie en est versée au dossier personnel de la personne salariée en cause.

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

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

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

**42.03** Un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement doit être signifié à la personne salariée concernée dans les trente (30) jours de l'incident le plus récent donnant lieu à la mesure disciplinaire ou, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.

**42.04** Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la personne salariée par une représentante ou un représentant de l'employeur.

Un avis disciplinaire écrit doit contenir un énoncé des raisons et des faits qui y donnent lieu.

Copie en est versée au dossier personnel de la personne salariée en cause.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout avis de nature disciplinaire à moins que la personne salariée ne s'y oppose.

**42.05** Seuls les raisons et les faits contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage.

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

L'employeur avise par écrit le syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu au paragraphe précédent.

## ARTICLE 43

### DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

---

#### 43.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou représentants respectifs n'exercent de menace, contrainte ou discrimination envers une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques, de son âge, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier à son handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Aux fins d'application de la présente clause, discrimination signifie une distinction, une exclusion ou préférence qui détruit, compromet ou restreint un droit prévu par la convention ou par la loi, sauf si elle est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour occuper un poste.

**43.02** La personne salariée exerce ses droits sous le nom qui lui est attribué et qui est énoncé dans son acte de naissance.

#### 43.03 Harcèlement psychologique

- 1) Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail font partie intégrante de la présente convention.
- 2) Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.
- 3) L'employeur et le syndicat collaborent pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. En ce sens, les parties doivent discuter de tout problème de harcèlement psychologique et tenter d'y apporter les solutions appropriées.
- 4) L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier, ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes.

## ARTICLE 44

### SANTÉ ET SÉCURITÉ

---

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

L'employeur et le syndicat se rencontrent par le biais du comité local de santé et sécurité. Les modalités de représentation des parties et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

**44.02** Lors de ces rencontres, les parties peuvent, entre autres:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour la personne salariée;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et sécurité;
- recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures jugés nécessaires, le contrôle des radiations, etc.;
- recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;
- étudier toute problématique en milieu de travail relative à la santé mentale des personnes salariées
- analyser la situation des personnes salariées oeuvrant hors de leur lieu de travail durant les quarts de soir et de nuit.

#### **44.03 Examen médical**

La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur.

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

#### **44.04 Soins d'urgence**

En cas d'urgence, l'employeur fournit gratuitement les soins requis à la personne salariée au travail.

#### **44.05 Personne salariée porteuse de germes**

La personne salariée porteuse de germes et non invalide au sens de l'article 21 (Régimes d'assurances), libérée de son travail sur recommandation du service de santé ou du médecin désigné par l'employeur pourra être replacée dans un poste choisi par l'employeur. Si un tel remplacement est impossible, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire régulier ni aucune déduction de sa caisse de congés de maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, mais sans préjudice pour la personne salariée.

**44.06** L'employeur remet à la représentante ou au représentant local une copie du formulaire requis par la CSST lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

Il transmet également les déclarations d'accidents de travail n'ayant pas entraîné une perte de temps de travail.

**44.07** Les personnes salariées déléguées par la C.S.Q. sont libérées de leur travail sans perte de salaire régulier afin de participer aux réunions de l'Association sectorielle en santé et sécurité du travail (comités, assemblée générale, conseil d'administration).

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

**44.09** Lorsqu'une personne salariée estime qu'une ou un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

## ARTICLE 45

### COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL, COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL ET SURCHARGE DE TRAVAIL

---

#### SECTION I COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

**45.01** Un comité de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

**45.02** Ce comité est formé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants désignés par le syndicat et d'au plus trois (3) représentantes ou représentants désignés par la direction de l'établissement. Il est loisible à chacune des parties de changer de représentante ou représentant compte tenu des sujets inscrits à l'ordre du jour; la partie qui change de représentante ou représentant doit aviser l'autre partie du nom de la nouvelle représentante ou du nouveau représentant au moins cinq (5) jours avant la rencontre prévue à la clause 45.05.

**45.03** Ce comité a un caractère consultatif. Les décisions sont du ressort exclusif de l'employeur.

**45.04** Ce comité a pour fonctions:

- d'étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective;
- d'étudier toutes questions relatives à la tâche et à l'organisation du travail, notamment les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement d'un centre d'activités;
- de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;
- d'étudier la charge de travail et le morcellement des tâches ainsi que toute plainte d'une personne salariée relative à un fardeau de sa tâche, qu'elle donne ou non ouverture au recours prévu à la section III;
- d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation au travail des personnes salariées;
- d'étudier toutes questions relatives aux changements organisationnels, qu'ils affectent ou non le lien d'emploi ou la mutation du personnel;
- d'étudier toutes questions relatives à la détermination des centres d'activités;
- de discuter des griefs dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante et ce, avant la demande d'arbitrage;
- d'étudier tout autre sujet convenu entre les parties.

**45.05** Le comité se réunit dans les quinze (15) jours de la demande de l'une des parties. La convocation comprend l'ordre du jour et doit parvenir à toutes ou tous les membres du comité au moins sept (7) jours avant la date de la réunion.

**45.06** L'une ou l'autre partie peut s'adjoindre les spécialistes qu'elle juge nécessaires. Dans ce dernier cas, il est convenu que la partie qui en fait usage doit en assumer tous les frais et déboursés inhérents.

#### SECTION II COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

**45.07** Un comité national de relations de travail est formé. Son mandat consiste à examiner toutes questions convenues entre les parties.

Ce comité est composé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'ensemble des syndicats représentés par la C.S.Q. et de trois (3) représentantes ou représentants désignés par la partie patronale.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les parties peuvent convenir de former des sous-comités spécifiques.

### **SECTION III SURCHARGE DE TRAVAIL**

**45.08** Lorsqu'une personne salariée, ou plusieurs personnes salariées collectivement, se croient lésées relativement à une surcharge de travail, elles peuvent en saisir par écrit le comité de relations de travail et en demander sa convocation.

**45.09** Dans les cinq (5) jours de la réception de la demande de convocation, le comité de relations de travail se réunit et procède à l'étude du cas.

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

**45.11** Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'employeur le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu à la clause 45.09, le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.

**45.12** Les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, par demande adressée à la greffière, devant une ou un arbitre désigné par le greffe à même la liste des arbitres constituée à cet effet.

**45.13** L'audition est tenue devant un tribunal composé d'une ou un arbitre unique dans le cas d'une demande d'une personne salariée, et devant un tribunal d'arbitrage composé d'une ou un arbitre et d'assesseures ou assesseurs dans les autres cas.

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

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

**45.16** À la demande du syndicat, le tribunal 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. Sinon, le tribunal décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

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

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

## ARTICLE 46

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

---

#### Dispositions générales

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Aux fins du présent mécanisme, les regroupements syndicaux sont les neuf (9) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, la FSSSS-CSQ, la FIQ, la CSD, le SCFP-FTQ et le SQEES-FTQ.

Chaque regroupement syndical est responsable d'informer le MSSS des coordonnées de la personne désignée pour recevoir les informations en provenance du MSSS.

#### Consultation sur le projet de modification

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

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions de la clause 46.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

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

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

**46.09** Au terme du délai prévu à la clause 46.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

### **Comité national des emplois**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

**46.17** Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu à la clause 46.14, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

### **Procédure d'arbitrage**

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

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

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

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

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

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

**46.23** S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions de la clause 46.20.

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

### **Changement de salaire à la suite d'une reclassification**

**46.25** Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi, mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue à la clause 46.06.

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

### **Modifications à la nomenclature**

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

## ARTICLE 47

### DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

---

**47.01** Sous réserve de la clause 47.03, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 20 mars 2011 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2015.

**47.02** Sous réserve de la clause 47.03, les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

**47.03A** Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2010 :

- 1- temps supplémentaire;
- 2- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la Commission 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 31 et les dispositions relatives aux personnes salariées hors-taux ou hors-échelle;
- 3- supplément de salaire pour remplacement à différentes fonctions prévu à la clause 28.10;
- 4- prime de soir et de nuit prévues à la clause 29.01;
- 5- prime de psychiatrie;
- 6- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention;
- 7- prime de fin de semaine;
- 8- prime de service de garde prévue à la clause 35.01;
- 9- supplément de salaire pour les infirmières ou infirmiers cliniciens œuvrant dans des avant-postes ou des dispensaires.

#### **Personnes salariées à temps partiel**

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la clause 47.03 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés-maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentages prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

**47.03B** La disposition suivante prend effet le 1<sup>er</sup> avril 2010 et cesse de s'appliquer le 12 mars 2011 :

Prime de soins intensifs :

<b>Taux 2010-04-01 au 2011-03-12 (\$)</b>
3,51

**47.04** Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

**47.05** Sous réserve des dispositions de la clause 47.06, les montants de la rétroactivité découlant de l'application de la clause 47.03 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

**47.06** La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1<sup>er</sup> avril 2010 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à la clause 47.07. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

**47.07** Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1<sup>er</sup> avril 2010 ainsi que leur dernière adresse connue.

**47.08** Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

**47.09** Malgré les dispositions de la clause 13.22 de la convention collective, les réclamations en vertu de la clause 47.03 peuvent être accordées rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2010.

**47.10** La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties nationales ont signé, ce \_\_\_\_\_<sup>e</sup> jour du mois de février 2011.

**LA FÉDÉRATION DE LA SANTÉ DU QUÉBEC**

**LE COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION DU  
SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES  
SOCIAUX**

---

**Claire Montour**

---

**Édith Lapointe**

---

**Lise-Anne Pineault**

---

**Jean-Pierre Hotte**

---

**Daniel Notardonato**

---

**Jean-Michel Ross**

**LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES  
SOCIAUX**

---

**Yves Bolduc**

**PARTIE II**  
**ANNEXES**

---

## ANNEXE 1

### CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES OU PROFESSIONNELS

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux professionnelles ou professionnels dont les titres d'emploi apparaissent à la "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux".

#### ARTICLE 2 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace l'article 25 de la convention générale)

**2.01** La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans l'un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux" et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

Nonobstant ce qui précède, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

**2.02** Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtiendra de l'employeur où elle a été acquise, à défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

#### ARTICLE 3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Cette clause remplace la clause 34.02 de la convention générale)

**3.01** La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

1. jusqu'à concurrence du nombre d'heures constituant la semaine normale de travail déterminée par la Loi sur les normes du travail, les heures de travail supplémentaire sont remises en temps. Ces heures sont remises dans les soixante (60) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et l'employeur;

2. si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.
3. les heures de travail supplémentaire excédant la semaine normale de travail déterminée par la Loi sur les normes du travail sont payées au taux et demi de son salaire régulier. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion de ce temps supplémentaire en temps chômé.

Ces règles s'appliquent également pour les personnes salariées à temps partiel.

**3.02** Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que la clause précédente ne s'applique pas à la personne salariée travaillant dans un avant-poste ou un dispensaire couvert par la section XII de l'annexe 2. Dans ce cas, les heures faites en temps supplémentaires sont payées au taux simple.

**3.03** Malgré ce qui précède, le mode de rémunération du temps supplémentaire prévu à la clause 34.02 s'applique pour les infirmières cliniciennes (1911), les infirmières cliniciennes assistante-infirmière-chef et infirmières cliniciennes assistante du supérieur immédiat (1912) qui travaillent dans les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

## **ARTICLE 4 ÉVALUATION**

**4.01** Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

**4.02** Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, sera fournie par l'employeur.

## **ARTICLE 5 SALAIRE**

### **5.01 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective**

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément à la clause 2.01 et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux clauses 5.09 à 5.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon(s).

La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi couverts par la présente annexe est intégrée au 1<sup>er</sup> échelon sous réserve des dispositions prévues aux clauses 5.09 à 5.15 inclusivement.

### **5.02 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective**

La personne salariée promue à un poste d'infirmière ou infirmier requérant un diplôme universitaire terminal reçoit le salaire de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire.

**5.03** L'infirmière ou infirmier en santé communautaire <sup>1</sup> et l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef (ou l'assistante/assistant du supérieur immédiat) qui obtient, une maîtrise en soins

---

<sup>1</sup> L'accès au titre d'emploi d'infirmière clinicienne ou infirmier clinicien s'applique uniquement à l'infirmière ou infirmier œuvrant dans une unité de travail dont les activités sont spécifiques à la vocation d'un C.L.S.C.

infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, est classifié infirmière clinicienne ou infirmier clinicien ou, le cas échéant, infirmière clinicienne assistante -infirmière-chef ou infirmier clinicien assistant-infirmier-chef (ou infirmière clinicienne assistante ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat) à la date d'obtention de son diplôme.

**5.04** Les règles d'intégration de la personne salariée reclassifiée en vertu de la clause 5.03 sont celles apparaissant à la clause 5.02.

**5.05** Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire une personne salariée professionnelle visée par la présente annexe reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans son échelle de salaire, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

### **Reconnaissance des années d'expérience**

**5.06** Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle.

**5.07** Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée à temps partiel chaque jour de travail équivaut à 1/225<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224<sup>e</sup> année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220<sup>e</sup> d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

**5.08** Sous réserve des clauses 5.09 à 5.15, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

### **Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier (1<sup>er</sup>) cycle**

(Les clauses 5.09 à 5.15 remplacent l'article 31 (Formation postscolaire) de la convention générale)

**5.09** 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.

**5.10** Une année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une année d'expérience professionnelle.

**5.11** Une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1<sup>1/2</sup>) d'expérience professionnelle.

**5.12** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

**5.13** Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

**5.14** "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

**5.15** À sa date d'avancement d'échelon, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application de la clause 5.11, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent paragraphe a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

### **Avancement d'échelon(s)**

**5.16** La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.

**5.17** L'avancement d'échelon(s) est accordé sur rendement satisfaisant.

**5.18** L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la personne salariée qui a complété les exigences académiques donnant droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues aux clauses 5.09 à 5.15 inclusivement.

**5.19** L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

## **ARTICLE 6 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'ARTICLE 15 (SÉCURITÉ D'EMPLOI)**

Aux fins d'application de la clause 15.05 D) (poste comparable), les titres d'emploi de professionnelles visées par la présente annexe sont réputés être compris dans le secteur d'activités "infirmière ou infirmier".

## ANNEXE 2

### DISPARITÉS RÉGIONALES

---

#### SECTION I DÉFINITIONS

**1.01** Aux fins de la présente annexe, on entend par:

##### **1- Personne à charge:**

La conjointe ou le conjoint tel que défini à la clause 1.03 et l'enfant à charge tel que défini à la clause 1.04 de la convention collective et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci ou celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

Le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsque aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes :

- 1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- 2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue à la présente annexe;
- 3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini au paragraphe précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application de la présente clause et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue

d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

## **2- Point de départ:**

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et la personne salariée sous réserve que celle-ci soit située dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente annexe de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

### **1.02 Secteurs:**

#### **Secteur V**

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujuaq, Aupaluk, Quaqtac, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit et Tarpangajuk.

#### **Secteur IV**

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemiscau, Inukjuak, Povungnituk et Umiujaq.

#### **Secteur III**

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51e) degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuak, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte Nord, s'étendant à l'est de Hâvre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

#### **Secteur II**

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Hâvre St-Pierre inclusivement;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

#### **Secteur I**

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

## SECTION II NIVEAU DES PRIMES

**2.01** La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

Secteurs	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 (\$)
<b>Avec dépendant(s)</b>					
Secteur V	18 081	18 217	18 399	18 721	19 095
Secteur IV	15 326	15 441	15 595	15 868	16 185
Secteur III	11 786	11 874	11 993	12 203	12 447
Secteur II	9 367	9 437	9 531	9 698	9 892
Secteur I	7 574	7 631	7 707	7 842	7 999
<b>Sans dépendant</b>					
Secteur V	10 256	10 333	10 436	10 619	10 831
Secteur IV	8 695	8 760	8 848	9 003	9 183
Secteur III	7 368	7 423	7 497	7 628	7 781
Secteur II	6 243	6 290	6 353	6 464	6 593
Secteur I	5 295	5 335	5 388	5 482	5 592

**2.02** La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

**2.03** Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

**2.04** La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou la personne salariée en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

**2.05** Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne(s) à charge, s'il y a une ou des personne(s) à charge autres que la conjointe ou le conjoint. S'il n'y a pas d'autre personne(s) à charge que la conjointe ou le conjoint, chacun a droit à la prime sans personne à charge et ce, nonobstant la définition du terme "personne à charge" de la clause 1.01 de la section I de la présente annexe.

**2.06** Sous réserve de la clause 2.03, l'employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident de travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions du régime de congé à traitement différé peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

### **SECTION III AUTRES BÉNÉFICES**

**3.01** L'employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de:
  - deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
  - cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'employeur;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

**3.02** La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante et unième (61<sup>e</sup>) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et l'employeur n'en conviennent autrement.

**3.03** Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) de la clause 3.01, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

**3.04** Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que son conjoint ou sa conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de la personne salariée: du point de départ au lieu d'affectation;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée: du lieu d'affectation à un autre;

c) lors de rupture de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée: du lieu d'affectation au point de départ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

**3.05** Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de la clause 1.03 de la convention collective, travaillent pour le même employeur, une ou un seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.

**3.06** Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) de la clause 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

## **SECTION IV SORTIES**

**4.01** L'employeur assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes à charge:

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par année pour les personnes salariées sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personne(s) à charge;

b) pour les localités de Clova, Hâvre St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine: une sortie par année.

Le fait que la conjointe ou le conjoint de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

**4.02** Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) de la clause 4.01, une sortie peut être utilisée par le conjoint non résident ou la conjointe non résidente ou par un membre non résident de la famille ou une amie ou un ami pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées à la clause 1.02 de la présente annexe.

**4.03** Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues à la clause 4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication liée à la grossesse, l'employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

**4.04** L'employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre de la clause 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner, sous réserve des droits acquis aux congés spéciaux.

**4.05** Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu des droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec un conjoint ou une conjointe des secteurs public et parapublic, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la clause 4.01 même si elle perd son statut de conjointe ou conjoint au sens de la clause 1.03 de la convention collective.

**4.06** La distribution et l'aménagement des sorties prévues à la clause 4.01 de la présente section peuvent faire l'objet d'une entente entre le syndicat et l'employeur incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

## **SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT**

**5.01** L'employeur rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes à charge, lors de l'embauchage et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective ou à défaut selon la politique établie par l'employeur applicable à l'ensemble des personnes salariées.

## **SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE**

**6.01** Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes à charge, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'employeur rembourse aux personnes à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne salariée.

## **SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE**

**7.01** La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujuaapik, Whapmagoostui, Radisson, Mistassini, Waswanipi et Chisasibi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- sept cent vingt-sept (727) kg par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois cent soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) soit que l'employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

**7.02** À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture, a droit annuellement au 1<sup>er</sup> mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66%) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

## **SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE**

**8.01** Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

## **SECTION IX LOGEMENT**

**9.01** Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à la personne salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

**9.02** Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1995.

**9.03** Sur demande du syndicat, l'employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

## **SECTION X PRIME DE RÉTENTION**

**10.01** La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime annuelle de rétention équivalant à huit pour cent (8%) du salaire annuel.

## **SECTION XI DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES**

**11.01** L'employeur accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

## **SECTION XII CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS DES AVANT-POSTES OU DES DISPENSAIRES**

### **12.01 Définition d'un avant poste ou d'un dispensaire**

Un avant-poste ou un dispensaire est un point de service où la personne salariée, en plus de ses fonctions d'infirmière, fait des évaluations des usagers qui permettent au médecin d'effectuer à distance un diagnostic et de déterminer les interventions appropriées. Elle est de plus appelée à accomplir des activités et des interventions qui sont généralement réservées aux médecins dans d'autres milieux de travail.

## **12.02 Formation en cours d'emploi**

Toute personne salariée travaillant dans un avant-poste ou dispensaire a droit, une fois par année, à une période de mise à jour de cinq (5) jours, laquelle doit être adaptée aux besoins de l'employeur. Cette période de mise à jour doit être accolée à une sortie sauf si elle est donnée à l'établissement même.

## **12.03 Sécurité des personnes salariées**

La sécurité des personnes salariées sur les lieux du travail fera l'objet de discussions entre les parties au niveau local.

## **12.04 Formation postscolaire**

Malgré les dispositions du paragraphe 3 de la clause 31.01, la personne salariée bénéficie, pour la durée de son affectation dans un avant-poste ou un dispensaire, de l'avancement d'échelon(s) ou de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire en autant qu'elle soit admissible conformément au paragraphe 4 de la clause 31.01.

## **12.05 Disposition particulière**

Toute personne salariée qui détient un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers peut demander d'être classée infirmière clinicienne pour la durée de son assignation dans un avant-poste ou un dispensaire auquel cas, les dispositions particulières prévues pour ce titre d'emploi lui sont applicables.

## **ANNEXE 3**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q. c.S.-2.1)**

---

#### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

##### **A) Promotion - Transfert - Rétrogradation**

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

##### **B) Ancienneté**

Les années de service acquises auprès de l'employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

##### **C) Expérience professionnelle**

La personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

##### **D) Salaire**

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de salaire horaire.

##### **E) Congé annuel**

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux congés annuels s'appliquent aux personnes salariées intégrées.

##### **F) Régime de retraite**

Les personnes salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

#### **ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL**

Les personnes salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'employeur cédant.

## ANNEXE 4

### HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

---

Les parties conviennent d'inviter les parties locales à implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours:

#### 1. Semaine de travail de quatre (4) jours

Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:

- a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.
- b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et un quart (8,25) par journée de travail.

Pour les personnes salariées à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

#### 2. Conversion des congés en primes pour les personnes salariées à temps complet

- Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à cinq (5) jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de huit (8) jours jusqu'à un maximum de onze (11) jours.
- Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant:

jours convertis	indice de compensation
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi, de la prime en psychiatrie, du supplément ainsi que sur la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 appliquée sur le taux horaire du titre d'emploi.

#### 3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfiques tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les autres bénéfiques à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les primes hebdomadaires et les suppléments		
- les congés mobiles en psychiatrie et en établissement carcéral	5 jours	4 jours
- les congés annuels		
moins de 17 ans de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer aux fins du versement de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31 est le salaire prévu au nouvel horaire.

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant l'indice de compensation, notamment pour:

- l'indemnité de congé de maternité, de paternité et d'adoption
- la prestation d'assurance-salaire
- l'indemnité de mise à pied
- le congé à traitement différé

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

#### 4. Modalités d'application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment:

- a) l'aire d'application (centre d'activités);
- b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;
- c) les conditions applicables aux personnes non volontaires (ex.: échange de poste);
- d) l'application pour une durée minimale d'une année renouvelable;
- e) la possibilité pour une partie de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;

- f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;
- g) là où les activités du centre d'activités le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle;
- h) la possibilité, après entente, de fractionner une des semaines de congé annuel.

**5.** Toute personne salariée visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

## ANNEXE 5

### CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES

---

#### ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

**1.01** La présente annexe s'applique aux personnes salariées dans les établissements où les parties locales ont convenu, par entente, de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

Cette entente ne peut viser que les regroupements de titres d'emploi qui comptent vingt (20) personnes salariées ou moins en équivalent temps complet (ETC). Les regroupements sont les suivants :

- titres d'emploi d'infirmières;
- titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionniste clinique.

Une entente conforme aux présentes dispositions visant à se soustraire au processus de titularisation continue de s'appliquer en autant que les regroupements des titres d'emploi ci-haut visés comptent toujours vingt (20) personnes salariées ou moins en (ETC). Dans le cas où le nombre de personnes salariées devient supérieur à vingt (20) dans l'un des regroupements des titres d'emploi, l'entente devient caduque.

Par ailleurs, les établissements suivants sont exclus du processus de titularisation :

#### CÔTE NORD (09);

- Centre de santé et de services sociaux de la Basse Côte-Nord
- Centre de santé et de services sociaux de l'Hématite;
- CLSC Naskapi

#### NUNAVIK (17)

- Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik – Inuulitsivik Healthcenter;

#### TERRES-CRIES-DE-LA-BAIE-JAMES (18)

- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James;

**1.02** La personne salariée répondant à l'un des critères suivants peut se soustraire au processus de titularisation :

- être détentrice d'un poste répondant à la définition prévue à la clause 1.14 ou détenir un poste à temps complet dans un autre établissement du secteur de la Santé et des Services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus.

La personne salariée visée à la présente clause qui démissionne de son poste et qui s'inscrit sur la liste de disponibilité de son établissement selon les dispositions convenues par les parties locales, conserve l'ancienneté cumulée à cette date.

## **ARTICLE 2**

**2.01** (Cette clause remplace la clause 1.14 de la convention collective)

### **Personne salariée à temps partiel**

"Personne salariée à temps partiel" désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.

Lorsque la notion de personne salariée à temps partiel est utilisée, elle s'applique également à une personne salariée non détentrice de poste sauf dans le cas d'un congé pour mariage prévu à la clause 17.05

**2.02** Lorsque, dans la convention collective, il est prévu qu'une personne salariée qui fait défaut d'utiliser les mécanismes de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14, "est réputée avoir abandonné volontairement son emploi", cette mention est remplacée par "est réputée appartenir à la liste de disponibilité."

Il en est de même lorsque la personne salariée refuse un poste, un transfert ou si elle refuse d'effectuer un choix de poste conformément aux dispositions des articles 14 et 15.

Les dispositions du paragraphe précédent ne s'appliquent pas dans le cas prévu à la clause 14.04 de la convention collective.

**2.03** (Cette disposition s'ajoute à la clause 11.04 de la convention collective)

Pendant la durée de son assignation, la personne salariée non détentrice de poste accumule de l'ancienneté selon les dispositions prévues à la clause 11.03. La personne salariée conserve l'ancienneté accumulée au cours de chacune de ses périodes d'assignation.

Si elle obtient un poste durant la période où elle est au service de l'employeur, la personne salariée non détentrice de poste se voit créditer l'ancienneté accumulée.

**2.04** (Cette clause remplace la clause 12.03 de la convention collective)

La personne salariée non détentrice de poste peut se prévaloir de la procédure de griefs en tout temps durant sa période d'emploi, sauf au cas de cessation d'emploi à la fin de la période pour laquelle elle a été embauchée.

**2.05** (Cette clause remplace le premier alinéa de la clause 15.02 de la convention collective)

La personne salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement, à moins d'avoir été inscrite sur la liste de disponibilité d'un autre établissement en vertu des dispositions prévues à l'article 14, et sur la liste du service régional de main-d'œuvre. Son remplacement se fait, selon les mécanismes prévus au présent article, dans un poste disponible pour lequel l'établissement devrait embaucher une candidate de l'extérieur.

**2.06** (Cette disposition s'ajoute à la clause 15.04 de la convention collective)

4- Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les paragraphes précédents.

**2.07** Lorsque, dans la convention collective, il est prévu qu'une personne salariée qui, dans le cadre de la procédure de remplacement, refuse un poste "est réputée avoir abandonné son emploi", cette mention est remplacée par " est réputée appartenir à la liste de disponibilité."

Il en est de même lorsque la personne salariée refuse un recyclage sans motif valable.

**2.08** (Cette clause remplace l'alinéa C) de la clause 15.05 de la convention collective)

1) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche, ou que le poste devrait être accordé à une candidate à temps partiel ou non détentrice de poste en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé à une candidate non détentrice de poste en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée non détentrice de poste ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées à la clause 15.03, inscrites au SRMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

4) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées à la clause 15.03, inscrites au SRMO et ayant un statut de temps complet, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

**2.09** (Cette disposition s'ajoute au deuxième paragraphe de la clause 17.05 de la convention collective)

Les personnes salariées à temps partiel non détentrices de poste ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

**2.10** (Cette disposition s'ajoute à la clause 20.18)

De même, au retour du congé de maternité, la salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin du congé de maternité. Si l'assignation est terminée, la salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

**2.11** (Cette disposition s'ajoute à la clause 20.29A)

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

**2.12** (Cette disposition s'ajoute à l'alinéa a) de la clause 21.01)

Toute personne salariée non détentrice de poste engagée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou plus: après trois (3) mois de service continu.

**2.13** (Cette clause remplace l'alinéa 2 de la clause 21.29 de la convention collective)

La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel de la liste de disponibilité non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

**2.14** (Cette clause remplace la clause 21.35 de la convention collective)

À moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, la personne salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas d'une personne salariée, si elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

**2.15** (Cette disposition s'ajoute à la clause 41.01 de la convention collective)

La personne salariée de la liste de disponibilité bénéficie, durant la période où elle travaille effectivement, de tous les avantages de la convention collective.

**2.16** (Cette clause remplace la clause 41.03 de la convention collective)

La personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.05 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32, ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30.

**2.17** (Cette disposition s'ajoute à l'article 5 de l'annexe 1 de la convention collective)

La personne salariée non détentrice de poste qui s'est vu reconnaître de la scolarité en vertu des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur des modifications au présent article, conserve l'échelon et le salaire s'y rattachant qui lui ont été attribués en application desdites dispositions. La personne salariée conserve cet échelon et le salaire s'y rattachant tant et aussi longtemps que les dispositions sur la reconnaissance de l'expérience et les nouvelles dispositions sur la reconnaissance de la scolarité prévues dans les clauses 5.10 à 5.12 inclusivement ne lui donnent pas droit à un nouvel échelon et ce, même si cette personne salariée devient détentrice de poste.

## **ANNEXE 6**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN SOINS INFIRMIERS OU EN INHALOTHÉRAPIE**

---

#### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 19, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

#### **ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION**

L'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie qui, après son externat, est réembauchée ou intégrée dans un titre d'emploi de candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière/infirmier ou d'inhalothérapeute est soumise à une nouvelle période de probation.

#### **ARTICLE 3 ANCIENNETÉ**

La personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière/infirmier ou comme inhalothérapeute.

#### **ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE**

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance-vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

## ANNEXE 7

### CERTIFICATS RECONNUS EN SOINS INFIRMIERS

---

Aux fins d'application de la présente convention collective, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après.

La présente liste est constituée de certificats de premier cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières: intégration et perspectives

Soins infirmiers

Soins infirmiers: milieu clinique

Soins palliatifs

Soins critiques

Soins infirmiers périopératoires

Soins infirmiers: santé publique

Santé communautaire

Santé mentale

Gérontologie

Gérontologie sociale

Santé et sécurité au travail

Toxicomanie

Intervention auprès des jeunes: fondements et pratiques

Petite enfance et famille: intervention précoce

Psychologie

Pratiques psychosociales

Éducation à la vie familiale

Éducation des adultes

Relations humaines et vie familiale

Administration des services de santé

Gestion des organisations

Administration

## **ANNEXE 8**

### **CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES OEUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL**

---

#### **ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées oeuvrant dans un établissement carcéral.

#### **ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES**

**2.01** La personne salariée à temps complet qui oeuvre exclusivement en établissement carcéral a droit au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi (1/2) journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

**2.02** La personne salariée à temps complet qui cesse d'être visée par le présent article, est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

**2.03** La personne salariée à temps partiel visée par la présente annexe n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit la compensation monétaire prévue à l'alinéa d) de la clause 41.02.

## ANNEXE 9

### HORAIRES ATYPIQUES

---

Les parties locales peuvent, par entente, mettre en place des horaires atypiques comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail, sans toutefois excéder douze (12) heures de travail.

La personne salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la personne salariée ayant un horaire régulier.

#### Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective.

#### 1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left( \frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right) \times 13 \text{ congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1<sup>er</sup> juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalent aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions de la clause 37.03 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail.

Pour la personne salariée à temps complet, l'employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

## 2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left( \frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right) \times \left( \text{Nombre de jours de prévus à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé} \right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés-maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux:
  - congé spécial (clause 20.20);
  - congé de paternité (clause 20.21);
  - congé pour adoption (clause 20.22).

Lorsque le congé est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

## 3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left( \frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{5 \text{ jours}} \right)$$

## 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**

Aux fins du calcul de la disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours prévue aux primes de soir et de nuit majorées et de soins critiques majorées, le nombre d'heures de disponibilité offerte et respectée par la personne salariée incluant son poste au cours de la période de vingt-huit (28) jours est divisé par le nombre d'heures prévu pour un quart de travail de la semaine régulière de travail.

## **9. Temps supplémentaire**

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

## **10. Accumulation de l'expérience pour la personne salariée à temps partiel**

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

## **11. Paiement des heures non utilisées**

La personne salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une (1) journée de congé complète chômée et payée.

**PARTIE III**

**LETTRES D'ENTENTE**

---

# LETTRE D'ENTENTE NO 1

## CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION

---

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Au 1<sup>er</sup> avril de chaque année ou à toute autre date convenue localement, l'employeur transmet au syndicat la structure des postes de l'établissement.
2. Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'une ou l'autre des clauses 14.01 à 14.07 de la convention générale, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.
3. Aux fins d'application du paragraphe 2, l'employeur fournit au syndicat les informations suivantes:
  - la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
  - les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
  - les centres d'activités de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
  - l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
  - tout autre information jugée pertinente.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 2**

### **RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES**

---

Les parties négociantes reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, elles favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties négociantes encouragent les parties locales à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et leur application.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 3**

### **CONCERNANT LE NOMBRE D'INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS AUXILIAIRES, PUÉRICULTRICES/GARDES-BÉBÉS À ÊTRE INSCRITS À L'ENSEMBLE DES SRMO**

---

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. que le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires, puéricultrices/gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits à l'ensemble des SRMO n'excède pas soixante-trois (63) pour l'ensemble du Québec;
2. que ce plafonnement demeure en vigueur pour la durée de la convention collective;
3. qu'aucun employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription d'infirmières ou infirmiers auxiliaires, puéricultrices/gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste d'un SRMO si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;
4. dans le cas où le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires, puéricultrices/gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits à l'ensemble des SRMO est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63) pour l'ensemble du Québec.

## LETTRE D'ENTENTE NO 4

### RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

---

1- La présente lettre d'entente fait suite aux travaux effectués par le comité provincial sur le réaménagement de la semaine de travail dans le cadre de la lettre d'entente no 8 de la convention collective CHP-UQII 1990-1995.

2- Les parties locales intéressées à mettre en place dans leur milieu de travail une nouvelle forme d'aménagement du temps de travail peuvent appliquer les paramètres des projets-pilotes que le comité a convenus et expérimentés.

3- Les parties négociantes reconnaissent que les personnes salariées qui bénéficient de telles périodes de congés autorisés sans traitement dans le cadre d'application du modèle précédent, peuvent les racheter aux fins du RREGOP, du RRE et du RRF.

4- Les parties négociantes conviennent des modifications suivantes à la convention collective en vigueur pour les établissements qui appliquent le modèle de réaménagement de la semaine de travail issu des projets-pilotes:

4.1 Les clauses 36.02 et 36.03 sont remplacées par les clauses suivantes:

#### 36.02 Personne salariée ayant moins d'un an de service

Toute personne salariée ayant moins d'un an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1 2/3) de congé annuel par mois de service jusqu'à un maximum de quatre (4) semaines de congé annuel.

Cette personne salariée qui, au 30 avril, à moins d'un an de service peut compléter à ses frais jusqu'à quatre (4) semaines de congé annuel.

#### 36.03 Personne salariée ayant un an et plus de service

Toute personne salariée qui, au 30 avril, a au moins un an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel.

Toute personne salariée qui, au 30 avril, a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum de congé annuel suivant:

17 et 18 ans de service au 30 avril:	quatre (4) semaines plus un jour de congé annuel
19 et 20 ans de service au 30 avril:	quatre (4) semaines plus deux (2) jours de congé annuel
21 et 22 ans de service au 30 avril:	quatre (4) semaines plus trois (3) jours de congé annuel
23 et 24 ans de service au 30 avril:	quatre (4) semaines plus quatre (4) jours de congé annuel

La personne salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5e) semaine de congé annuel.

4.2 L'alinéa qui suit est ajouté comme deuxième paragraphe à la clause 27.02:

4.2.1 Aux fins d'application du paragraphe précédent, la personne salariée à temps complet de jour et/ou de soir complète une année d'expérience lorsqu'elle ou il a accumulé:

- 200 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines de congé annuel;
- 199 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus un jour de congé annuel;
- 198 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus deux (2) jours de congé annuel;
- 197 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus trois (3) jours de congé annuel;
- 196 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus quatre (4) jours de congé annuel;
- 195 jours de travail si elle a droit à cinq (5) semaines de congé annuel.

4.2.2 La personne salariée à temps complet de nuit complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé:

- 188 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines de congé annuel;
- 187 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus un jour de congé annuel;
- 186 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus deux (2) jours de congé annuel;
- 185 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus trois (3) jours de congé annuel;
- 184 jours de travail si elle a droit à quatre (4) semaines plus quatre (4) jours de congé annuel ou à cinq (5) semaines de congé annuel.

4.2.3 Le deuxième paragraphe de la clause 27.02 devient le troisième paragraphe et les termes "aux fins d'application du paragraphe précédent" sont changés par "aux fins d'application du premier paragraphe".

4.2.4 Le troisième et le quatrième paragraphe de la clause 27.02 deviennent le quatrième et le cinquième paragraphe.

4.3 La clause 37.01 est remplacée par la suivante:

L'employeur convient de reconnaître et d'observer durant les douze (12) mois de l'année de l'application du modèle quatre (4) congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par la Loi ou par décret gouvernemental. La liste de ces congés est déterminée par les parties locales avant le début de l'application du modèle de réaménagement de la semaine de travail.

4.4 La personne salariée à temps complet est rémunérée à 100% de son salaire régulier quotidien lorsqu'elle travaille une cinquième journée au cours d'une semaine dont l'horaire prévoit quatre (4) jours de travail.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 5**

### **RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ SUR L'ANALYSE DE LA TÂCHE D'ORIENTATION ET DE FORMATION**

---

Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical relatif à la tâche d'orientation et de formation.

#### **MANDAT DU COMITÉ**

Le comité a pour mandat :

- d'analyser la tâche d'orientation et de formation effectuée par les personnes salariées dans le cadre de leurs fonctions;
- de soumettre au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) ses recommandations.

La durée du mandat est de six (6) mois après la mise sur pied du comité.

#### **COMPOSITION DU COMITÉ**

Le comité est composé de dix (10) membres désignés comme suit :

- cinq (5) représentants de la partie patronale;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat CSQ, APTS, FTQ et deux (2) représentants pour le syndicat CSN).

## **LETTRE D'ENTENTE NO 6**

### **RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE**

---

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues aux articles 26 et 41 de la convention collective ainsi que des primes ou des suppléments applicables.

Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel non couverte par le régime d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire tels que prévus à l'alinéa c) de la clause 41.02 de la convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE NO 7

### RELATIVE AUX CONDITIONS DES INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS OEUVRANT EN AVANT-POSTE OU DISPENSAIRE VISÉ À LA SECTION XII DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DISPARITÉS RÉGIONALES

---

La personne salariée oeuvrant en avant-poste ou en dispensaire visé à la section XII de l'annexe 2 "Disparités régionales" reçoit, en plus de son salaire de base, le supplément hebdomadaire suivant:

<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>
161.00	162.00	164.00	167.00	170.00

La personne salariée à temps partiel reçoit ce supplément au prorata des heures travaillées.

## LETTRE D'ENTENTE NO 8

### RELATIVE À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL NOUVELLEMENT EMBAUCHÉ EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIO-RESPIRATOIRES

---

#### Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente vise l'encadrement professionnel des personnes salariées embauchées dans l'un ou l'autre des titres d'emploi de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires prévus 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) qui ont moins de deux (2) ans de pratique dans leur emploi.

#### Budget annuel pour l'encadrement professionnel

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, l'employeur consacre, pour chaque année financière un budget spécifiquement dédié à cet encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à 0,19% de la masse salariale<sup>1</sup> de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation. Cependant, pour l'année financière 2010-2011, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2011.

Les modalités d'utilisations de ce budget sont déterminées par l'employeur après consultation du syndicat.

---

<sup>1</sup> La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

## LETTRE D'ENTENTE NO 9

### RELATIVE À L'APPLICATION DE LA DÉFINITION DE PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

---

Sous réserve des dispositions particulières, la présente lettre d'entente ne s'applique qu'aux établissements n'ayant pas terminé le processus de titularisation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

La présente lettre d'entente s'applique à la date convenue par les parties locales pour la titularisation des personnes salariées en conformité avec la définition prévue à la clause 1.14, mais au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur des dispositions locales.

La personne salariée qui refuse de présenter sa candidature à un poste est réputée avoir démissionné.

La personne salariée qui a posé sa candidature à un ou des postes de l'établissement et qui n'a pu obtenir de poste au terme de l'exercice de dotation est inscrite au service régional de main-d'œuvre et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

Cependant, dans le cas où la personne salariée n'a pu obtenir un poste au terme de l'exercice de dotation et qu'il demeure des postes vacants pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à ces postes. Dans le cas où elle refuse un tel poste, elle est réputée avoir abandonné son emploi.

Les parties locales, dans le cadre de l'exercice de dotation de poste, tiennent compte de la préoccupation que les personnes salariées qui débutent dans la profession ne travaillent pas uniquement de soir et de nuit.

#### **Dispositions particulières**

Lors d'une intégration d'activités visée à l'article 330 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chapitre S-4.2) ou d'une fusion d'établissements visée à l'article 323 de cette loi, l'établissement intégrant ou le nouvel établissement résultant de la fusion est soumis aux dispositions de la présente lettre d'entente de même qu'à la possibilité pour les parties locales de s'en soustraire, le cas échéant, aux conditions prévues à l'annexe 5 de la convention collective.

Il en est de même lorsqu'un établissement privé conventionné acquiert l'entreprise d'un autre établissement privé et intègre les activités de cet établissement aux siennes ou fusionne avec cet autre établissement.

## LETTRE D'ENTENTE NO 10

### CONCERNANT LE RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

---

Il est entendu que les mots "à une candidate ou un candidat à temps partiel ou" apparaissant à l'alinéa C-1) de la clause 15.05 ainsi qu'aux alinéas C-2) et C-4) ne sont applicables qu'à partir du jour où il y a aura vingt-cinq (25) personnes salariées ou plus, originant des unités de négociation détenues par les syndicats affiliés à la FSQ-CSQ, inscrites à l'ensemble des SRMO.

## LETTRE D'ENTENTE NO 11

### RELATIVE À LA FORMATION ACADÉMIQUE DE L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE OU INFIRMIER CLINICIEN ET DE LA CONSEILLÈRE OU CONSEILLER EN SOINS INFIRMIERS

---

#### 1. Infirmière clinicienne ou infirmier clinicien :

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 qui détenait un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à la convention collective 2000-2003, se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmière clinicienne ou infirmier clinicien. Il en est de même d'une personne salariée qui, au 14 mai 2006, poursuivait ses études afin de compléter un troisième (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 à l'annexe 7 à moins qu'elle ne détienne déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

#### 2. Conseillère ou conseiller en soins infirmiers:

La personne salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus à l'annexe 7 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseillère ou conseiller en soins infirmiers.

La personne salariée qui complétait un troisième (3<sup>e</sup>) certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'annexe 7 en date du 14 mai 2006 se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseillère ou conseiller en soins infirmiers. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

La personne salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son employeur actuel que chez un futur employeur.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 12**

### **RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ SUR L'UTILISATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE**

---

Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical sur la main-d'œuvre indépendante.

#### **MANDAT DU COMITÉ**

Le comité a pour mandat de faire des recommandations au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) pour la mise en place de projets d'organisation du travail visant notamment des mesures pour réduire le recours à la main-d'œuvre indépendante et le temps supplémentaire.

#### **COMPOSITION DU COMITÉ**

Le comité est composé de dix (10) membres désignés comme suit :

- cinq (5) représentants de la partie patronale ;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat CSQ, APTS, FTQ et deux (2) représentants pour le syndicat CSN).

Le MSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, le MSSS dispose d'un montant de 5,333 333 M\$ par année financière pour la réalisation des mesures. À défaut par le MSSS d'engager la totalité du montant de 5,333 333 M\$ au 31 mars 2011, les sommes non engagées sont réparties également entre les années subséquentes. De plus, à compter de 2011-2012, si le MSSS n'engage pas la totalité du montant de l'année financière en cours, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ces reports ne peuvent s'appliquer au-delà du 30 mars 2015.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 13**

### **RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ POUR LES CLAUSES VISANT LES PERSONNES SALARIÉES HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE**

---

Dans les deux (2) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical portant sur les clauses relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle.

#### **MANDAT DU COMITÉ**

Le comité a pour mandat de :

- étudier les clauses relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle afin de déterminer si elles comportent un caractère discriminatoire en regard des disparités de traitement;
- discuter et identifier les moyens permettant de corriger la situation discriminatoire, et ce, dans l'éventualité où le comité conclut qu'il y a discrimination;
- produire un bilan des travaux et faire des recommandations conjointes au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

La durée du mandat est de six (6) mois après la mise sur pied du comité.

#### **COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ**

Le comité est composé de quatorze (14) membres désignés comme suit :

- sept (7) représentants de la partie patronale;
- sept (7) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat CSQ, APTS, FTQ et deux (2) représentants des syndicats CSN et FIQ).

Le comité établit les règles nécessaires à son fonctionnement.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 14**

### **RELATIVE À L'ANALYSE DE CERTAINES PROBLÉMATIQUES RELIÉES AUX DISPARITÉS RÉGIONALES**

---

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité conjoint pour l'analyse de certaines problématiques reliées aux disparités régionales.

#### **MANDAT DU COMITÉ**

Le comité a pour mandat d'analyser les problématiques reliées aux disparités régionales, de faire le bilan de ses travaux et de faire des recommandations aux parties négociantes.

La durée du mandat est de douze (12) mois après la mise sur pied du comité.

#### **COMPOSITION DU COMITÉ**

Le comité est composé de six (6) membres désignés comme suit :

- trois (3) représentants de la partie patronale;
- trois (3) représentants de la partie syndicale.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 15**

### **RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ SUR LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES**

---

Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical sur la conciliation famille-travail-études.

#### **MANDAT DU COMITÉ**

Le comité a pour mandat de :

- répertorier les mesures existantes dans les établissements concernant la conciliation famille-travail-études;
- analyser et identifier des mesures de conciliation famille-travail-études qui pourraient faire l'objet de diffusion auprès des établissements du réseau;
- faire des recommandations aux parties négociantes.

La durée du mandat est de douze (12) mois après la mise sur pied du comité.

#### **COMPOSITION DU COMITÉ**

Le comité est composé de dix (10) membres désignés comme suit :

- cinq (5) représentants de la partie patronale;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat CSQ, APTS, FTQ et deux (2) représentants pour le syndicat CSN).

## **LETTRE D'ENTENTE NO 16**

### **RELATIVE À LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT**

---

Dans les deux (2) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité paritaire national intersyndical relatif au travail spécifique auprès d'une clientèle présentant des troubles graves du comportement (TGC) dans les différentes catégories d'établissements.

#### **MANDAT DU COMITÉ**

Le comité a pour mandat de :

- déterminer la clientèle visée qui présente diverses problématiques telles que des comportements agressifs, destructeurs et mésadaptés socialement;
- documenter et évaluer les problématiques vécues dans les différentes catégories d'établissements par les personnes salariées en lien avec la clientèle visée en ciblant les titres d'emploi et les milieux d'intervention visés par les différentes problématiques. Le comité doit tenir compte des bénéfices existants dans les conventions collectives pour les différentes catégories d'établissements notamment les primes et les congés mobiles en psychiatrie et en centre jeunesse et les congés mobiles en unité spécifique;
- recommander au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) des mesures locales, régionales ou nationales à mettre en place pour les titres d'emploi et les milieux identifiés. Ces mesures seront applicables au plus tard dans les six (6) mois de leur approbation par le MSSS.

La durée du mandat est de douze (12) mois après la mise sur pied du comité.

#### **COMPOSITION DU COMITÉ**

Le comité est composé de dix (10) membres désignés comme suit :

- cinq (5) représentants de la partie patronale ;
- cinq (5) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque syndicat CSQ, APTS, FTQ et deux (2) représentants pour le syndicat CSN).

Le MSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À compter du 1<sup>er</sup> avril 2011, et ce, jusqu'au 30 mars 2015, le MSSS dispose d'un montant de 8,333 334 M\$ par année financière pour la réalisation des mesures. À défaut par le MSSS d'engager la totalité du montant de 8,333 334 M\$ au 31 mars 2012, les sommes non engagées sont réparties également entre les années subséquentes. De plus, à compter de 2012-2013, si le MSSS n'engage pas la totalité du montant de l'année financière en cours, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ces reports ne peuvent s'appliquer au-delà du 30 mars 2015.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 17**

### **CONCERNANT CERTAINS AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS**

---

Les avantages ou privilèges liés à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2), acquis à une personne salariée et qui sont supérieurs aux stipulations de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, de la convention collective 2000-2003 qui lui était applicable, ne sont pas reconduits et il appartient aux parties d'en disposer à l'échelle locale.

La présente lettre d'entente ne s'applique qu'aux établissements n'ayant pas conclu de convention collective à l'échelle locale à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

## LETTRE D'ENTENTE NO 18

### RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES QUI BÉNÉFICIAIENT DE LA PRIME DE SOINS INTENSIFS

---

La personne salariée qui n'est pas assujettie aux primes de soins critiques et de soins critiques majorées et qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, de la prime de soins intensifs prévue à la clause 29.03 et à l'article 2 de l'annexe 7 en vertu de la convention collective UQII 2006-2010, continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste.

Le taux de la prime de soins intensifs applicable dans le cadre de la présente lettre d'entente est de 3.51 \$ pour la durée de la convention collective.

#### HORAIRE DE 4 JOURS

La prime de soins intensifs est établie comme suit :

<b>Prime</b>	<b>Taux 2010-04-01 au 2015-03-31 (\$)</b>
Soins intensifs	0,48/h

# LETTRE D'ENTENTE NO 19

## RELATIVE AU CHEVAUCHEMENT INTER-QUARTS DE TRAVAIL POUR CERTAINES SALARIÉES

---

### ARTICLE 1

Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste d'un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine ou sur deux (2) quarts différents continus est de :

- 1- 37,50 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'infirmières sauf pour celle visée au sous paragraphe 2 ;
- 2- 36,25 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'infirmières œuvrant dans la mission CLSC ;
- 3- 36,25 heures pour la personne salariée visée par le regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeutes.

Ces nombres d'heures de la semaine régulière de travail s'appliquent en raison de la responsabilité d'assurer la transmission d'informations cliniques aux personnes salariées d'un autre quart de travail.

Un quart de travail qui ne comprend que des personnes salariées en service de garde n'est pas considéré aux fins d'application de la présente lettre d'entente.

### ARTICLE 2

Les regroupements de titres d'emploi visés à l'article 1 sont :

Regroupement des titres d'emploi d'infirmières :

- Infirmière (2471) ;
- infirmière chef d'équipe (2459) ;
- assistante-infirmière-chef et assistante du supérieur immédiat (2489) ;
- infirmière clinicienne (1911) ;
- infirmière clinicienne assistante-infirmière-chef et infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912) ;
- infirmière monitrice (2462) ;
- candidate à l'exercice de la profession d'infirmière (2490) ;
- infirmière en stage d'actualisation (2485) ;
- externe en soins infirmiers (4001).

Regroupement des titres d'emploi d'inhalothérapeutes :

- inhalothérapeute (2244) ;
- assistante-chef inhalothérapeute (2248) ;
- coordonnatrice technique (inhalothérapie) (2246);
- externe en inhalothérapie (4002).

### ARTICLE 3

La personne salariée, qui à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, 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 personne salariée du regroupement des titres d'emploi d'infirmières auxiliaires et la personne salariée des regroupements des titres d'emploi d'infirmières et d'inhalothérapeutes non visée par les dispositions de l'article 1 reçoit la prime suivante :

<b>Taux 2011-03-20 au 2011-03-31</b>	<b>Taux 2011-04-01 au 2015-03-31</b>
1%	2%

La prime s'applique sur le salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 31.

### ARTICLE 5

La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité bénéficie également, selon le cas, des dispositions des articles 1 ou 4 de la présente lettre d'entente.

## **LETTRE D'ENTENTE NO 20**

### **RELATIVE À LA CLASSIFICATION DE CERTAINES INFIRMIÈRES**

---

La personne salariée, qui le 20 mars 2011, est détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et titulaire d'un poste d'infirmière est reclassifiée, dans ce poste, infirmière clinicienne, à la condition qu'elle s'engage à effectuer les fonctions d'infirmière clinicienne.

La personne salariée, qui le 20 mars 2011, est détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et qui est exclue du processus de titularisation tel que prévu à l'annexe 5 de la présente convention collective est reclassifiée, infirmière clinicienne, à la même condition que celle prévue au paragraphe précédent.

**PARTIE IV**

**LETTRE D'INTENTION**

---

# LETTRE D'INTENTION NO 1

## RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS

---

### ARTICLE 1 MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 à 7.

### ARTICLE 2 NOMBRE D'ANNÉES DE SERVICE

Le nombre maximal d'années de service créditées pouvant servir au calcul de la pension est augmenté. Ce maximum est augmenté graduellement pour atteindre trente-huit (38) au 1<sup>er</sup> janvier 2014. Sous réserve de ce qui suit, ces années garantissent les mêmes bénéfices que celles qui les précèdent :

- à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, le nombre d'années de service créditées aux fins du calcul de la pension dépassant trente-cinq (35) doit être du service travaillé ou rachetable. Aucun rachat de service antérieur au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peut faire en sorte que le service crédité aux fins du calcul de la pension dépasse trente-cinq (35) au 1<sup>er</sup> janvier 2011.
- aucune mesure rétroactive n'est permise. Le service qui excède trente-cinq (35) années de service créditées aux fins du calcul de la pension avant le 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peut être reconnu ni par cotisation obligatoire ni par rachat.
- la réduction de la pension applicable à compter de l'âge de soixante-cinq (65) ans (coordination RRQ), ne s'applique pas aux années de service créditées aux fins du calcul de la pension en excédent de trente-cinq (35) ans.
- tout service effectué, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, au-delà de trente-cinq (35) années de service créditées est cotisé jusqu'à un maximum de trente-huit (38) années de service créditées.

Concernant la revalorisation des crédits de rente, le fait d'augmenter de trente-cinq (35) à trente-huit (38) le nombre maximal d'années de service ne doit pas avoir pour effet d'augmenter, ni de diminuer, le nombre d'années qui seraient revalorisées en l'absence de cette mesure.

### ARTICLE 3 CRÉDITS DE RENTE

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la possibilité de se voir reconnaître du service antérieur sous forme de crédits de rente au RREGOP, au RRE et au RRF est abolie.

#### **ARTICLE 4 FORMULE DE COTISATION**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la formule de cotisation est modifiée selon les spécifications décrites à l'annexe 1.

La compensation, telle que décrite à l'annexe 1, représente un montant permettant à un cotisant dont le salaire annualisé est inférieur au MGA de verser des cotisations comparables à celles qu'il verserait si l'exemption de 35 % du MGA était maintenue.

La somme des compensations est calculée à chaque année, au plus tard neuf (9) mois après la fin de l'année civile, par la CARRA; elle constitue un manque à cotiser pour la caisse des participants. Ce manque à cotiser est absorbé à chaque année par le gouvernement qui transfère, au plus tard trois (3) mois après le calcul de la CARRA, le montant nécessaire du fonds des contributions des employeurs au fonds des cotisations des employés du RREGOP (fonds 301).

#### **ARTICLE 5 BANQUE DE QUATRE-VINGT-DIX (90) JOURS**

Les absences sans traitement non rachetées et postérieures au 1<sup>er</sup> janvier 2011 ne peuvent plus être accordées sans coût à la prise de la retraite. Toutefois, les absences sans traitement eu égard à des congés parentaux, et qui ne sont pas rachetées, peuvent continuer à être comblées par la banque de quatre-vingt-dix (90) jours. La limite de quatre-vingt-dix (90) jours continue toujours à s'appliquer.

#### **ARTICLE 6 FRÉQUENCE DES ÉVALUATIONS ACTUARIELLES**

La fréquence d'une évaluation actuarielle demeure sur une base triennale. Toutefois, une mise à jour de l'évaluation actuarielle est produite annuellement.

#### **ARTICLE 7 CLAUSE D'INDEXATION**

Advenant qu'un surplus excédant de plus de 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants soit identifié par une évaluation actuarielle triennale dont la pertinence des hypothèses a été confirmée par l'actuaire conseil ou par une mise à jour de celle-ci, la clause d'indexation concernant les prestations, à la charge des participants, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000 est bonifiée le 1<sup>er</sup> janvier suivant la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil dans le cas d'une évaluation actuarielle triennale ou le 1<sup>er</sup> janvier suivant une mise à jour de celle-ci, en autant que la partie de ce surplus qui excède vingt (20 %) du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification.

Ce coût correspond à la différence, à l'égard des années de service créditées entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, entre la valeur présente des prestations qui seraient payables aux retraités selon la clause d'indexation applicable pour le service crédité depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2000 (IPC – 3 % avec un minimum de 50 % de l'IPC) et la valeur présente des prestations, à la charge des participants, payables aux retraités selon la clause d'indexation (IPC – 3 %).

Au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année suivante, la bonification de la clause d'indexation ne demeure en vigueur que si, suite à une mise à jour de l'évaluation actuarielle triennale ou de la réception par le ministre du rapport de l'actuaire conseil validant une nouvelle évaluation actuarielle triennale, un surplus excédant de plus de 20 % le passif actuariel concernant les prestations à la charge des participants est constaté et que la partie de ce surplus qui excède 20 % du passif actuariel permet de couvrir entièrement le coût de la bonification tel que précédemment déterminé. Il est entendu que la prestation augmentée à la suite de la bonification de l'indexation accordée au cours d'une année ne sera pas réduite par la suite.

En ce qui concerne les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, celui-ci s'engage à discuter, lorsque les conditions précitées seront remplies, avec les associations syndicales visées par la présente lettre d'intention, de la possibilité de bonifier la clause d'indexation de la même manière que celle-ci est bonifiée à l'égard des prestations à la charge des participants.

Dans l'éventualité où les prestations, à la charge du gouvernement, payables aux retraités à l'égard du service crédité entre le 30 juin 1982 et le 1<sup>er</sup> janvier 2000, ne seraient pas bonifiées, un transfert du fonds des cotisations des employés au fonds des contributions des employeurs doit être effectué afin de préserver le partage de coûts des prestations prévu par la loi, étant entendu que l'amélioration s'applique seulement sur la portion des prestations à la charge des participants. Le montant à transférer est établi par la CARRA en date du 31 décembre précédant la bonification des prestations, à la charge des participants, payables aux retraités en utilisant la méthode et les hypothèses de la plus récente évaluation actuarielle. Ce montant est transféré dans les trois (3) mois suivant la date à laquelle la CARRA a évalué le montant à transférer.

## **ARTICLE 8    MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE**

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

## ANNEXE 1

### FORMULE DE COTISATION

1. La cotisation du participant au RREGOP est actuellement établie à partir de la formule suivante :

**a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA**

Cotisation = 0

**b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA**

Cotisation = Taux A x (Salaire cotisable – 35 % du MGA).

Où MGA : Maximum des gains admissibles;

Taux A : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur 35 % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle.

2. À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012, la formule de cotisation au point 1 est remplacée par :

**a) si Salaire cotisable < 35 % du MGA**

Cotisation = Taux B x [ Salaire cotisable – Z % du MGA ] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [ 0 ; Taux B x ( Salaire cotisable – Z % du MGA ) ]

**b) si Salaire cotisable > 35 % du MGA**

Cotisation = Taux B x [ Salaire cotisable – Z % du MGA ] – Compensation

Compensation = MAXIMUM [ 0 ; Facteur x ( MGA – Salaire cotisable ) ]

Où Taux B : Le taux de cotisation applicable à l'excédent du salaire cotisable sur Z % du MGA établi par la CARRA lors de l'évaluation actuarielle;

Z : Correspond à 33 pour 2012, 31 pour 2013, 29 pour 2014, 27 pour 2015 et 25 pour 2016;

Facteur : Un facteur calculé par la CARRA annuellement afin que les cotisations versées par les cotisants dont le salaire cotisable est inférieur au MGA soit sensiblement les mêmes qu'avec la formule de cotisation actuelle (point 1).