CONVENTION COLLECTIVE

2015-2020

Clinique communautaire
Pointe-Saint-Charles

APTS
Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux

TABLE DES MATIERES

PARTIE I ARTICLES

Article 1 Identification des parties et but de la convention 9
Article 2 Dispositions générales 10
Article 3 Champ d'application et reconnaissance syndicale 16
Article 4 Droits de la direction 17
Article 5 Période de probation 18
Article 6 Règles applicables aux personnes salariées lors d'assignations afin de pourvoir à un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire 20
Article 7 Action syndicale 27
Article 8 Procédure de règlement de griefs 32
Article 9 Dossier administratif et mesures affectant le lien d'emploi 37
Article 10 Ancienneté 40
Article 11 Transfert, déplacement, promotion, rétrogradation à l'intérieur de l'unité de négociation 44
Article 12 Procédure de mise à pied et de supplantation 48
Article 13 Heures et semaine de travail 51
Article 14 Heures supplémentaires 53
Article 15 Jours fériés payés 55
Article 16 Congé annuel 58
Article 17 Pratique, responsabilité et cotisation professionnelles 62
Article 18 Droits parentaux et congés familiaux 64
Article 19 Congés sociaux, pour responsabilité familiale et mobiles 87
Article 20 Congé santé 91
Article 21 Congés sans solde et partiels sans solde 94
Article 22 Dispositions relatives aux personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste 101
Article 23 Développement des ressources humaines 104
Article 24 Régime de congé à traitement différé 108

TABLE DES MATIERES

Article 25 Allocations de déplacement 114
Article 26 Description des titres d'emploi 115
Article 27 Paiement des salaires 123
Article 28 Soustraitance/contrat 125
Article 29 Comités de négociation et de relations de travail 126
Article 30 Assurance collective 129
Article 31 Perte ou destruction de bien 130
Article 32 Accident de travail et santé sécurité au travail 131
Article 33 Expérience antérieure et formation post-scolaire 135
Article 34 Primes et service de garde 137
Article 35 Régime de retraite 139
Article 36 Règles d'intégration 143
Article 37 Échelles salariales 145
Article 38 Durée et rétroactivité 146

PARTIE II ANNEXES

Annexe 1 153
Annexe 2 156
Annexe 3 169

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente n^{o} 1 Relative au comité paritaire chargé d'analyser la structure salariale 189
Lettre d'entente n^{o} 2 Relative au comité paritaire chargé de discuter et de disposer des enjeux liés aux assurances collectives 191
Lettre d'entente n^{o} 3 Relative au comité paritaire sur la dotation de postes 193
Lettre d'entente n^{o} 4 Relative à la consultation des valeurs communautaires 194
Lettre d'entente n^{o} 5 Lettre d'entente relative à l'allocation pour l'utilisation du cellulaire 195

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

LA CLINIQUE COMMUNAUTAIRE
DE POINTE SAINT-CHARLES

ET

L'ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE
DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

IDENTIFICATION DES PARTIES ET BUT DE LA CONVENTION

1.01 Les parties à la présente convention collective sont :

d'une part, CLINIQUE COMMUNAUTAIRE DE POINTE SAINT-CHARLES

ci-après appelée « l'Employeur » ou « la Clinique »,

et d'autre part, ALLIANCE DU PERSONNEL PROFESSIONNEL ET TECHNIQUE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

ci-après appelée « le Syndicat ».

1.02 Objet

La présente convention a pour objet de promouvoir des rapports ordonnés entre les parties, de favoriser des relations respectueuses, empreintes de civisme entre les personnes salariées, le Syndicat et l'Employeur, de déterminer pour les personnes salariées des conditions de travail équitables, de protéger les intérêts communs et de promouvoir une utile collaboration dans l'atteinte des objectifs de la Clinique. Le traitement des dossiers est fait avec diligence et bonne foi.

Par le fait même et compte tenu de la raison d'être et du statut d'organisme communautaire contrôlé par les personnes citoyennes, l'Employeur s'engage à diriger, administrer et gérer avec justice, équité et bienveillance, dans un esprit de concertation avec les personnes salariées et dans le respect des dispositions de la présente convention collective. De la même façon, le Syndicat et ses membres s'engagent à collaborer avec l'Employeur pour offrir et maintenir des services répondant aux normes en vigueur et contribuer à l'amélioration de la qualité desdits services et à agir dans un esprit de concertation avec l'Employeur.

ARTICLE 2

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

2.01 Définitions

Pour fins d'application de la convention, les termes suivants ont la signification ci-dessous décrite :

A Convention

Signifie la présente convention collective de travail.

B Personne salariée

Signifie toute personne salariée comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'Employeur, à l'exception des stagiaires et assujettie à la présente convention. Celle-ci détient l'un des statuts définis aux alinéas C, D ou E de la présente clause.

C. Personne salariée à temps complet (TC)

Désigne toute personne salariée titulaire de poste qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

La personne salariée de la liste de rappel qui détient une assignation à temps complet ou un poste et une assignation à temps partiel totalisant le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi pour une durée prévue est de six (6) mois et plus, est considérée, pendant cette période, être une personne salariée à temps complet.

D. Personne salariée à temps partiel (TP)

Désigne toute personne salariée titulaire de poste qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.

E. Personne salariée non détentrice de poste (NDP)

Désigne toute personne salariée inscrite à la liste de rappel sans détenir de poste.

F. Affectation

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

G. Assignation

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

H. Quart

Période de travail (jour – soir – nuit) où la personne salariée est de service. Un quart de travail est d'un minimum de trois heures de travail.

Poste

Désigne un ensemble de tâches et responsabilités requérant les services d'une personne salariée à l'un ou l'autre titre d'emploi décrit à la convention (article 26).

J. Poste vacant

Poste dépourvu de titulaire.

K. Transfert

Désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, avec ou sans changement de titre d'emploi, comportant un salaire identique.

L. Déplacement

Désigne la mutation d'une personne salariée requise par l'Employeur et effectuée après l'accord des parties.

M. Mutation

La mutation est un changement d'affectation.

N. Mise à pied

Désigne la mutation d'une personne salariée entraînée par l'application de la procédure de supplantation prévue à l'article 12.

O. Service

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées au sein, d'une équipe, constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle.

P. Équipe

Désigne un groupe de personnes salariées, exerçant leurs fonctions sous la responsabilité d'un coordonnateur. La liste des équipes est incluse à l'annexe 1 des présentes. L'Employeur avise le Syndicat de toute modification à la liste des équipes.

Q. Conjoint·e

On entend par conjoint·e, les personnes :

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

R. Enfant à charge

Un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié 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 vingt et un (21) ans;
- est âgé de moins de vingt-six (26) ans et fréquente à temps complet, à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, s'il souffre d'une invalidité totale ou mentale grave de nature incurable et chronique, alors qu'il satisfait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

S. Salaire

Le salaire auquel a droit la personne salariée selon son échelon dans son échelle, tel qu'il apparaît à la présente convention et à ses annexes.

T. Rémunération

Salaire, auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes et suppléments.

U. Syndicat

Le mot Syndicat désigne l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux.

À l'entrée en vigueur de la convention collective, le Syndicat fait part à l'Employeur de la composition de son exécutif. Lors de changements à l'exécutif, le Syndicat informe l'Employeur des nouvelles nominations.

De même, le Syndicat désigne la ou les personnes (noms et coordonnées) à qui l'Employeur doit faire parvenir les différents avis, listes ou toutes autres communications conventionnées.

2.02 Règles d'interprétation

Les dispositions de cette convention seront lues et interprétées dans leur ensemble. Cependant, la nullité d'une clause ou d'une partie de clause contraire aux dispositions d'une ordonnance, d'un décret ou d'une loi d'ordre public n'entraîne pas la nullité de la convention, mais seulement de ladite clause qui est alors considérée comme non existante.

2.03 En tout temps pendant la durée de la convention, les parties se réservent le droit de modifier l'un ou l'autre des articles de la présente convention par entente mutuelle écrite. Toutefois, toute modification doit se faire en conformité avec les dispositions du Code du travail du Québec.

2.04 Langue de travail

La langue de travail est le français. Cependant, sous réserve de dispositions de la Charte de la langue française, l'Employeur demande à toutes les personnes salariées qui sont en contact direct avec les usagers d'avoir une connaissance minimale de l'anglais parlé, considérant qu'une partie importante de la clientèle est de langue anglaise.

2.05 Discrimination

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, son ascendance nationale ou ethnique, sa condition ou son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de son orientation sexuelle, son état civil, son âge, ses croyances religieuses ou leurs absences, ses opinions politiques, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à son handicap, son état de grossesse, ses liens de parenté, sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Il y a discrimination lorsque telle distinction, exclusion ou préférence a pour effet de détruire, compromette ou de restreindre un droit que reconnaît la présente convention ou la Loi pour l'un des motifs ci-haut prévus.

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

2.06 Harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes et des gestes à connotation sexuelle répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions défavorables ou un renvoi.

Un seul acte grave peut être considéré comme étant du harcèlement sexuel.

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ni à laisser circuler des affiches ou des brochures sexistes.

2.07 Harcèlement psychologique

Le harcèlement psychologique est une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et qui entraîne, pour celle-ci un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour la personne salariée.

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

La Clinique doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

2.08 L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres en appuyant et en actualisant lorsque jugé nécessaire, la politique existante pour contrer le harcèlement.

2.09 Abus de pouvoir

L'abus de pouvoir est une forme de harcèlement et se produit lorsqu'une personne exerce de façon indue l'autorité ou le pouvoir inhérent à son poste

dans le dessein de compromettre l'emploi d'une personne salariée, de nuire à son rendement au travail, de mettre son moyen de subsistance en danger ou de s'ingérer de toute autre façon dans sa carrière. Il comprend l'intimidation, la menace, le chantage ou la coercition et peut se manifester lorsqu'il s'agit de répartir les tâches, d'offrir des possibilités de formation ou d'avancement, d'évaluer le rendement ou de fournir des références.

2.10 Restrictions

En aucun temps, l'embauche de personnel à temps partiel ou du personnel temporaire ne devra avoir comme conséquence d'enlever du travail aux personnes salariées à temps complet.

2.11 Statut des personnes salariées

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, ne perd pas son statut du seul fait d'une diminution de sa prestation de travail. Ainsi, une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, conserve son statut tant que le poste modifié n'a pas été comblé par voie d'affichage.

ARTICLE 3

CHAMP D'APPLICATION ET RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01 La présente convention couvre toutes les personnes salariées comprises dans l'unité de négociation et à l'emploi de la Clinique communautaire de Pointe Saint-Charles.

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

3.02 Agent négociateur

L'Employeur reconnaît, par la présente, le Syndicat comme le seul agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes couvertes par le certificat d'accréditation.

3.03 Ententes particulières

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la convention, entre une personne salariée, l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées et l'Employeur n'est valide, à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des personnes dûment mandatées par le Syndicat.

3.04 Travail de personnes hors de l'unité de négociation

Les personnes salariées de l'Employeur qui ne sont pas visées par le certificat d'accréditation détenue par le Syndicat n'accomplissent pas le travail habituellement et normalement fait par les personnes salariées syndiquées, sauf pour des situations exceptionnelles et ponctuelles, avec entente entre les parties.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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.

4.02 L'Employeur remet au Syndicat copie des politiques et règlements écrits visant le personnel ainsi que leurs amendements si de tels politiques et règlements existent.

4.03 Toute disposition d'un règlement qui est incompatible avec la convention en vigueur sera nulle est sans effet.

ARTICLE 5

PÉRIODE DE PROBATION

5.01 Comité de sélection

Les personnes salariées sont appelées à collaborer lors du processus d'embauche de leur titre d'emploi lors de recrutement à l'externe.

L'Employeur reconnaît l'importance d'avoir une personne syndiquée du titre d'emploi ou de l'équipe concernée lors du processus d'embauche.

À cette fin, le comité de sélection est composé :

- d'une (1) personne représentante de la coordination;
- d'une (1) personne représentante des services administratifs;
- d'une (1) personne syndiquée représentante du titre d'emploi ou de l'équipe concernée, à moins de circonstances exceptionnelles;
- dans la mesure du possible, d'une (1) citoyen·ne dûment mandaté·e par le conseil d'administration.

5.02 Période de probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation. Les modalités propres à son titre d'emploi lui sont communiquées par écrit lors de son embauche.

5.03 La période de probation est de sept cent trente-cinq (735) heures travaillées incluant une période d'orientation.

5.04 Si nécessaire, les mises au point sont transmises en cours de la période de probation à la personne salariée.

5.05 Lors de l'évaluation de la personne salariée en période de probation, le supérieur immédiat procède en tenant compte de l'évaluation des collègues de travail.

5.06 Dans le cas où le supérieur immédiat met fin au lien d'emploi pendant la période de probation de la personne salariée, celle-ci a le droit d'être entendue par la coordination des services administratifs.

5.07 La période de probation de la personne salariée peut être prolongée par une entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur.

5.08 Si l'Employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée ne fait que compléter les heures de travail qui manquaient à la période de probation précédente, à la condition toutefois, qu'il ne se soit pas écoulé plus de douze (12) mois depuis son départ.

5.09 La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, elle n'a pas droit de recourir à la procédure de grief lorsque l'Employeur met fin à sa période de probation.

ARTICLE 6

RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'ASSIGNATIONS AFIN DE POURVOIR À UN POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA PERSONNE TITULAIRE

SECTION I

À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

6.01 Poste temporairement dépourvu de titulaire

Un poste est temporairement dépourvu de titulaire lorsque la personne titulaire est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes :

- congés fériés;
- congés sociaux;
- congé annuel (avec ou sans solde);
- congé de maternité/paternité;
- congé parental (avec ou sans solde);
- congé sans solde;
- congés mobiles;
- congé de formation (avec solde) et congé sans solde pour études;
- congé à traitement différé;
- congés santé (maladie ou accident);
- accident de travail;
- activités syndicales;
- période d'affichage et période comprise entre la date où le poste est vacant et la date d'entrée en fonction;
- période durant laquelle la personne salariée occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation prévue à l'article 11;
- suspension;
- congédiement faisant l'objet de contestation;
- journées pendant lesquelles une personne salariée est affectée à une tâche administrative et/ou à une tâche spécifique;
- toutes autres absences autorisées à la convention;
- projet et/ou tâche spécifique.

6.02 Les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire sont considérés comme non vacants et sont comblés en tenant compte des besoins du service, par les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel.

Cependant, lorsque l'Employeur décide de combler un poste, il peut le combler de façon complète, partielle et/ou interrompue. Si l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue, il communique au Syndicat les raisons de sa décision.

S'il s'avère que l'Employeur est dans l'impossibilité de combler un poste ou une tâche en raison de la nature du poste ou de la tâche, du temps de formation nécessaire ou du délai de l'absence, il communique par écrit au Syndicat les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

6.03 Aux fins du présent article, une assignation signifie : combler un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire, rencontrer les surcroîts de travail (inférieurs à six (6) mois, sauf entente entre les parties), exécuter des travaux à durée limitée (inférieurs à six (6) mois, sauf entente entre les parties), ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

L'Employeur avise le Syndicat lorsqu'il décide d'octroyer un surcroît ou une tâche ou projet spécifique avec les détails (titre d'emploi, nombre d'heures par semaine, durée, exigences).

6.04 La liste de rappel comprend :

a. les personnes salariées mises à pied, moins de douze (12) mois;

b. les personnes salariées non détectrices de poste (NDP);

c. toute personne salariée à temps partiel (TP) exprimant une disponibilité supplémentaire;

d. toute personne salariée à temps complet (TC) exprimant une disponibilité pour des assignations de six (6) mois et plus;

e. toute personne salariée qui a démissionné de son poste pour s'inscrire à la liste de rappel conformément à la clause 6.14 du présent article;

f. toute personne venant de l'extérieur qui désire y être inscrite et que l'Employeur accepte d'inscrire.

6.05 Modalités d'inscription à la liste de rappel

Pour être inscrite sur la liste de rappel, la personne salariée doit exprimer par écrit la disponibilité qu'elle peut offrir sur une période de quatre (4) semaines qui correspond à la période d'horaire, sur le formulaire prévu à cet effet la ou les : journées de la semaine, les quarts de travail et les équipes pour lesquelles elle s'inscrit.

Une personne salariée peut s’inscrire à plus d’un titre d'emploi.

La disponibilité doit être d’un minimum de deux (2) jours par semaine, dont une (1) fin de semaine sur deux (2) en autant que les besoins des services de la Clinique requièrent une telle disponibilité.

Cette disponibilité minimale est réduite du nombre de jours du poste de la personne salariés à temps partiel ou de l’assignation détenue par la personne non détentrice de poste.

Cette dernière est réduite à une fin de semaine sur trois (3) si la personne salariée assure une disponibilité dans un établissement du réseau public de la santé ou dans un organisme communautaire en autant que les besoins de service requièrent une telle disponibilité.

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel de plus d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux ou d’un organisme communautaire n'est pas tenue de respecter la disponibilité qu'elle a exprimée lorsqu'elle a accepté, dans un autre établissement, une assignation qui est incompatible avec une telle disponibilité, et ce, pour une durée maximale de deux ans. Aucun refus de respecter sa disponibilité ne pourra alors lui être opposé à la condition qu'elle ait avisé par écrit l’Employeur à l'avance quant à sa non-disponibilité.

La disponibilité exprimée par la personne salariée inscrite sur la liste de rappel peut être modifiée une (1) fois par période d’horaire de quatre (4) semaines. Dans ce cas, la personne salariée doit en aviser par écrit son employeur au moins quatorze (14) jours de calendrier avant le début de la période d’horaire. La disponibilité est reconduite d’une période à l’autre si aucun nouveau formulaire n’est remis à l’Employeur par la personne salariée.

Il est possible de donner une disponibilité additionnelle en tout temps par le formulaire prescrit. Elle est valable uniquement pour la période d’horaire en cours. Cependant, celle-ci est prise en compte après avoir utilisé la disponibilité émise par les autres personnes salariées pour cette même période d’horaire.

Pendant la période comprenant les jours fériés de Noël et du jour de l’An, la personne salariée doit offrir une disponibilité minimale de trois (3) fériés sur six (6) en autant que les besoins de service requièrent une telle disponibilité.

6.06 Ordre d'octroi des assignations

L'Employeur, avant de rechercher à l'extérieur de l'unité de négociation, s'engage à offrir les emplois temporairement dépourvus de leur personne titulaire parmi les personnes salariées inscrites sur le registre d'assignation selon l'ancienneté, et la disponibilité exprimée, en autant que celles-ci satisfassent aux exigences normales de la tâche et selon le mécanisme prévu au présent article.

6.07 Registre d'assignation

Une personne salariée qui désire obtenir des assignations de trente (30) jours ou moins, de trente (30) jours ou plus, de six (6) mois ou plus, un surcroît de travail de cinq (5) jours et plus ou un projet spécifique doit s'inscrire au registre des assignations en remplissant le formulaire prescrit à cet effet et le remettre aux ressources humaines quatorze (14) jours avant le début d'un horaire pour que celui-ci soit effectif sur cet horaire. Ce formulaire restera valide tant et aussi longtemps que la personne salariée n'a pas remis un nouveau formulaire.

L'Employeur remet au Syndicat une copie du registre d'assignation deux (2) fois par année au Syndicat, le 1er avril et le 1er octobre. Seules les assignations de plus de six (6) mois seront affichées sur le babillard syndical.

6.08 Assignation de trente (30) jours ou moins ou à durée indéterminée

Lorsque la durée de l'assignation est de trente (30) jours ou moins ou est indéterminée, la personne salariée à temps partiel inscrite sur le registre d'assignation peut obtenir cette assignation au sein du service où elle détient son poste, et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel par ordre d'ancienneté, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Si la disponibilité exprimée par cette personne salariée ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée selon les mêmes modalités aux autres personnes salariées à temps partiel du service.

Si l'assignation n'a pu être entièrement comblée par les personnes salariées à temps partiel du service, la partie non comblée de l'assignation est alors offerte à une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste inscrite à la liste de rappel.

Lorsque la durée de l'absence indéterminée devient connue et qu'elle est supérieure à trente (30) jours, l'Employeur accorde une nouvelle assignation conformément au présent article.

6.09 Assignation de plus de trente (30) jours

Lorsque la durée prévue de l'assignation est de plus de trente (30) jours, une personne salariée à temps partiel inscrite sur le registre d'assignation peut quitter temporairement son poste et l'obtenir par ordre d'ancienneté, dans son service, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

Une telle assignation ne peut entraîner plus de deux (2) mutations dans le service concerné.

Lorsqu'une assignation de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de rappel est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut l'occuper à compter du jour suivant la journée où débute l'assignation.

6.10 Assignation de six (6) mois et plus

Pour toute assignation dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, une personne salariée titulaire de poste peut quitter temporairement celui-ci afin d'effectuer cette assignation. L'octroi se fait en tenant compte de l'ancienneté et la disponibilité exprimée, en autant que celles-ci satisfassent les exigences normales de la tâche.

La personne salariée reprend son poste une fois l'assignation terminée avec tous les droits et privilèges s'y rattachant. Elle ne peut exercer le droit de supplantation prévu à la clause 6.16. Cette assignation ne peut entraîner plus d'une mutation.

6.11 Une personne salariée de la liste de rappel est réputée disponible pour toute assignation de six (6) mois et plus s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation.

6.12 Avis d'assignation

Pour les assignations de quinze (15) jours et plus, l'Employeur avise par écrit, la personne salariée de la liste de rappel qui détient une assignation pour un des motifs énumérés à la clause 6.01 du présent article, selon les particularités suivantes :

- nom et prénom de la personne titulaire qu'elle remplace, s'il y a lieu;
- type d'absence;
- numéro du poste;

- titre d'emploi;
- durée probable du remplacement ou du surcroît de travail ainsi que le nombre de jours par semaine;
- équipe;
- horaire.

Une copie de cet avis est envoyée au Syndicat. S'il y a changement à l'une des particularités ci-haut mentionnées l'Employeur fait parvenir à la personne salariée et au Syndicat un avis d'assignation modifié.

6.13 Possibilité de mettre fin à une assignation

La personne salariée qui obtient une assignation en vertu du présent article doit effectuer tout le remplacement, quelles que soient sa durée ou ses prolongations.

Toutefois, la personne salariée qui voit le nombre de jours de son assignation modifiée ou le motif de celle-ci changer peut se désister de cette assignation. Si elle la conserve alors que l'assignation a été modifiée à la baisse, elle peut combler sa semaine de travail par des journées de congé annuel en banque ou anticipées ou par du temps supplémentaire dans la banque de temps à reprendre.

6.14 Non-respect de la disponibilité

a. La personne salariée inscrite sur la liste de rappel qui ne respecte pas régulièrement sa disponibilité sans motif valable reçoit un avis écrit.

b. Si elle continue de ne pas respecter sa disponibilité, pendant les six (6) mois suivant cet avis, elle voit son nom rayé de la liste de rappel pour une période n'excédant pas un (1) mois.

c. Suite à l'application des alinéas A et B, la personne salariée inscrite à la liste de rappel qui continue de ne pas respecter sa disponibilité pendant les six (6) mois suivants voit son nom rayé de façon définitive.

Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit sur la liste de rappel, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne salariée concernée qu'au Syndicat.

6.15 Toute personne salariée titulaire de poste peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel de son ou ses titres d'emploi. Dans un tel cas, elle ne perd pas son ancienneté.

6.16 Acquisition du droit de supplantation aux fins de remplacement

La personne qui occupe un ou des postes temporairement dépourvus de sa personne titulaire ou un surcroît de travail ou des travaux à durée limitée supérieure à soixante (60) jours consécutifs reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines.

Dans ce cas, la personne salariée de la liste de rappel peut supplanter une personne salariée moins ancienne et dont il reste plus de soixante (60) jours à faire à l'assignation.

Un poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire ne peut faire l'objet que d'une seule supplantation.

6.17 Remplacement des congés annuels

Pour le remplacement des congés annuels (vacances) débutant entre le 1er juin et le 30 septembre, les personnes salariées peuvent être assignées selon les modalités prévues au présent article pour combler plus d'un (1) poste temporairement dépourvu de sa personne titulaire (bloc de remplacement de vacances).

Lorsqu'il y a des assignations consécutives dans la même équipe, celles-ci sont considérées comme une seule assignation. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

Les personnes salariées déjà assignées peuvent quitter temporairement leur assignation pour obtenir ces blocs qui sont offerts selon les modalités prévues au présent article.

Au terme de cette ou ces assignations, la personne salariée reprend l'assignation qu'elle détenait si elle est toujours en cours.

SECTION II

À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

6.18 Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour un remplacement n'excédant pas six (6) mois.

Elle demeure régie par la convention collective et ne peut imposer de mesures disciplinaires aux personnes salariées de l'unité de négociation.

ARTICLE 7

ACTION SYNDICALE

7.01 Régime syndical

Toute personne salariée membre en règle du Syndicat au moment de la signature de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention.

Dès son embauche, un·e salarié·e doit immédiatement adhérer au Syndicat.

7.02 Dès l'embauche de toute personne, l'Employeur avise le Syndicat et lui fournit par écrit son nom.

Au moment où l'échelon de la nouvelle personne salariée est déterminé, l'Employeur fournit l'information au Syndicat.

7.03 Retenues syndicales

L'Employeur retient, pour la durée de la convention, sur la paie de chaque salarié·e, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci, et remet une fois par mois les sommes ainsi perçues au Syndicat. En même temps de chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salarié·e·s ayant cotisé et les montants ainsi retenus.

Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce qui précède.

7.04 L'Employeur fournit au Syndicat, une fois par mois, une liste des salarié·e·s, incluant leur date d'embauche, adresse, titre d'emploi, salaire, statut : temps complet (TC), temps partiel (TP), non-détenteur de poste (NDP), ainsi qu'une liste indiquant la date des départs et tous les changements d'adresse et de numéro de téléphone des salarié·e·s.

7.05 Si l'une ou l'autre des parties demande au tribunal administratif du travail de statuer si une personne salariée est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision.

Par la suite, il y a remise ou non des cotisations selon la décision de la commission.

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

7.06 Tableaux syndicaux et utilisation du courrier interne

L'Employeur met à la disposition du Syndicat des babillards servant exclusivement à des fins syndicales. Les documents affichés sur ces babillards ne peuvent comprendre des propos malveillants envers les parties, leurs membres et ses mandataires.

Le Syndicat dispose de babillards et affiche à sa discrétion ce qu'il juge à propos et préalablement signé par un·e représentant·e du Syndicat. L'Employeur n'a aucun droit de regard sur l'utilisation de ces babillards.

Les parties conviennent d'un (1) babillard syndical par point de service.

S'il devient nécessaire de modifier l'emplacement de ces babillards, les parties conviennent de prendre entente afin de trouver un endroit satisfaisant.

7.07 Local syndical et équipement de bureau

L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local aménagé comprenant une prise de téléphone et une prise Internet que le Syndicat peut utiliser afin de recevoir en consultation les salarié·e·s, pour fins d'enquête, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

S'il devient nécessaire de modifier l'emplacement du bureau syndical, les parties conviennent de se rencontrer afin de trouver un endroit satisfaisant. À défaut d'entente, le lieu de ce local sera déterminé par l'Employeur après consultation du Syndicat.

L'Employeur consent à mettre, sans frais, à la disposition du Syndicat un ou des endroits disponibles pour fins de réunions de nature syndicale ou professionnelle dans les locaux de l'Employeur.

7.08 L'Employeur consent après entente préalable à ce que le Syndicat utilise l'équipement matériel usuel, pendant ou en dehors des heures d'ouverture de la Clinique pourvu que cela ne dérange en rien le travail.

Les articles de bureau sont à la charge du Syndicat au prix coûtant. Lorsqu'il y a un projet impliquant l'Employeur, les coûts relatifs à ce projet font l'objet d'une entente entre les parties.

7.09 Liste des représentant·e·s

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentant·e·s dans les dix (10) jours de leur nomination ou élection.

7.10 Aux fins d'application du présent article, la personne libérée de son travail sans perte de salaire est considérée être au travail et reçoit la rémunération et tous les avantages auxquels elle a droit.

7.11 Banque de libérations syndicales

Le nombre de jours de libération est de soixante-dix-huit (78) par année. Si l'unité comprend cent (100) membres ou plus, ce nombre est porté à cent trente-quatre (134).

La banque est remise à jour le 1er avril de chaque année et les jours non utilisés ne sont pas transférables.

7.12 Le Syndicat gère la banque des jours de libération selon ses priorités. Le temps alloué peut être utilisé pour la libération, sans perte de salaire, des personnes salariées participant à l'exécutif, à des comités syndicaux ou encore représentant le Syndicat à des activités syndicales hors de l'établissement.

7.13 Toute personne salariée désignée par le Syndicat peut s'absenter de son travail sans salaire, pour participer à une activité syndicale.

7.14 Toute demande de libération pour activités syndicales prévues aux clauses 7.11 et 7.13 est accordée à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur, faite au moins dix (10) jours à l'avance.

La demande écrite doit contenir le nom de la personne salariée pour qui l'absence est demandée, ainsi que la durée de l'activité syndicale justifiant la demande. Il doit être fait mention si la libération est avec solde ou sans solde.

7.15 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours prévus à la clause 7.14 ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

Les horaires de travail de ces salarié·e·s ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.

7.16 Les personnes nommées par le Syndicat peuvent rencontrer dans l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin, durant les heures de travail, toute personne salariée de l'unité de négociation, sans perte de salaire pour celle-ci.

Une demande est faite à la personne coordonnatrice aux services administratifs, laquelle ne peut refuser sans motif valable et dont la preuve lui incombe.

7.17 Libération pour comité conjoint

Toute personne salariée membre d'un comité conjoint formé de personnes représentantes désignées par l'Employeur d'une part, et de personnes représentantes désignées par le Syndicat d'autre part, bénéficie de la libération convenue entre les parties afin de participer à ce comité et pour effectuer un travail requis par ce dernier. Le temps requis n'est pas imputé à la banque des jours de libération syndicale prévue à la clause **7.11**.

7.18 Libération pour préparation

Les personnes représentantes syndicales participant à des rencontres convoquées par la coordination générale et/ou les services administratifs, celles membres du comité de négociation et celles membres du comité des relations de travail sont libérées, au besoin, sans perte de salaire, pour toutes les activités liées à leur mandat. Le temps requis n'est pas imputé à la banque des jours de libération syndicale prévue à la clause **7.11**.

Par ailleurs, aux fins d'effectuer tous les travaux relatifs à la préparation du cahier de demandes syndicales en vue du renouvellement de la convention collective, le Syndicat bénéficie d'une banque de libération de quinze (15) jours.

7.19 Dans le cas d'une enquête ou d'un arbitrage de grief, la ou les personnes intéressées, le ou les témoins et la personne salariée représentante du Syndicat sont libérées sans perte de salaire. Le temps requis n'est pas imputé à la banque des jours de libération syndicale prévue à la clause **7.11**.

Cette demande de libération est adressée à la personne coordonnatrice des services administratifs, laquelle ne peut refuser sans motifs valables et dont la preuve lui incombe.

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

7.20 Dans le cas de grief collectif, le groupe est représenté par une personne mandatée par le Syndicat.

7.21 Toutes les libérations prévues au présent article sont accordées par l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 8

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

8.01 Dans le cas de mésententes relatives à l'interprétation ou à l'application de la convention, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure suivante :

8.02 Rencontre préliminaire

La présente clause a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties et de favoriser le règlement des litiges relié aux relations de travail.

Il représente un énoncé de principe des deux parties afin de favoriser la collaboration nécessaire entre elles pour assurer la qualité des services fournis par la Clinique.

Dans ce cadre, tout représentant de l'Employeur comprend que ce dernier peut faire appel aux représentants du Syndicat quand il en ressent le besoin.

Préalablement au dépôt d'un grief écrit, la personne salariée peut rencontrer son supérieur immédiat ou la coordination des services administratifs afin de discuter de tout problème afin d'en arriver à un règlement. Si elle le désire la personne salariée peut être accompagnée (1) d'une personne représentante de la partie syndicale.

8.03 Présentation du grief

Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentant la partie syndicale ou le Syndicat, dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la coordination aux services administratifs.

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

Les délais de soixante (60) jours, de quatre-vingt-dix (90) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur.

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

8.05 Si plusieurs personnes salariées prises collectivement, ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat peut présenter un grief collectif.

8.06 Le dépôt du grief au terme de l'article 8.04 constitue en lui-même une demande d'arbitrage.

8.07 La date de la connaissance du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de soixante (60) jours.

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

8.08 Cependant, une personne a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre à la coordination aux ressources dans les cas suivants :

- primes, salaires et appellations d'emploi;
- quantum de la prestation d'assurance salaire.

8.09 Une erreur technique dans la présentation d'un grief n'invalide pas ce dernier.

8.10 Dans les dix (10) jours ouvrables subséquents à la réception du grief, l'Employeur doit fournir une réponse, par écrit, au Syndicat ainsi qu'à la personne salariée.

8.11 En tout temps après le dépôt du grief, l'une ou l'autre des parties peut exiger de rencontrer l'autre partie pour faire l'examen du grief et y trouver une solution satisfaisante.

8.12 Cas d'exception

Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir par écrit de prolonger ou de raccourcir les délais prévus à cet article.

8.13 Comité de relations de travail

Une rencontre doit avoir lieu au comité de relation de travail pour discuter des griefs avant la demande d'arbitrage dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante pour toutes les parties en cause.

8.14 La personne salariée qui quitte l'Employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de règlement de griefs présentée dans le présent article.

8.15 Les parties ont un délai de trente (30) jours pour trouver une solution au grief déposé.

Sur demande, le délai peut être prolongé d'une autre période de trente (30) jours avec le consentement écrit des parties.

8.16 Médiation

Si les parties en conviennent, ils peuvent recourir à la médiation arbitrale pour régler tout litige.

Les frais et les honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

8.17 Arbitrage

Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration des délais prévus à la clause 8.15, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage par un avis envoyé à l'autre partie au plus tard six (6) mois après le dépôt du grief.

8.18 A. Procédure régulière

Les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre, à défaut d'entente, ce dernier sera nommé par le ministère du Travail.

8.19 L'arbitre doit entendre le litige au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'il ne puisse disposer de cette objection sur-le-champ.

8.20 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

8.21 Aucun document ne peut être déposé après la fin de l'audition à moins que les parties n'y consentent et dans un délai dont elles conviennent.

8.22 Pouvoir

L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

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

8.24 L'arbitre a juridiction pour interpréter et faire observer toute et chacune des dispositions de la convention.

8.25 Décision

Tout règlement entre les parties à l'une ou l'autre des étapes de la procédure de règlement de griefs précédant l'arbitrage lie les parties et doit faire l'objet d'une entente écrite.

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

8.27 Dans tous les cas de mesures disciplinaires ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de façon définitive ou temporaire, l'arbitre peut :

- réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;
- confirmer la décision de l'Employeur;
- rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auquel une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

8.28 Si la date de la connaissance du fait est contestée, l'arbitre rend une décision suivant la preuve de la date où la personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle.

8.29 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal à compter de la date à laquelle cette somme est devenue exigible.

8.30 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, le Syndicat peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée.

8.31 S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale. Celui-ci doit rendre une décision dans les trente (30) jours calendrier de la réception de cet avis et une copie de l'avis doit être transmise à l'autre partie.

8.32 L'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

8.33 Procédure sommaire

Les parties procèdent selon la procédure suggérée par le Tribunal d'arbitrage, procédure allégée pour les sujets suivants :

- choix de vacances;
- octroi de congé sans solde;
- octroi d'un congé à traitement différé;
- rang d'ancienneté.

Cependant, les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire pour un autre sujet.

8.34 Honoraires

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 relatif à un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

Dans tous les cas, les honoraires et les frais de l'arbitre 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.

Dans le cas d'une mésentente, autre qu'un grief, soumise à un tiers pour décision, les honoraires et frais du décideur sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

En cas de règlement du grief, les honoraires et les frais de l'arbitre sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

ARTICLE 9

DOSSIER ADMINISTRATIF ET MESURES AFFECTANT LE LIEN D'EMPLOI

9.01 Dossier administratif

Sur demande à la coordination des services administratifs ou à quelqu'un la représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier administratif, seule ou en présence d'un·e représentant·e le Syndicat, si elle le désire.

Sur demande écrite à la coordination des services administratifs, la personne salariée peut obtenir copie des pièces comprises dans son dossier personnel.

La personne salariée convoquée à une rencontre avec un·e représentant·e de l'Employeur relativement à son lien d'Emploi ou son statut, à une question disciplinaire, ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagnée d'un·e représentant·e du Syndicat.

9.02 Le dossier administratif d'un·e·salarié·e comprend :

- une formule de demande d'emploi ou curriculum vitae;
- un permis d'exercice, s'il y a lieu;
- une lettre d'engagement;
- une copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;
- toute autorisation de déductions;
- une formule d'exemption d'impôts;
- une copie des formules d'assurances;
- une copie des évaluations après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci;
- un rapport disciplinaire et les avis de mesures disciplinaires;
- un avis de départ, de congédiement ou de fermeture administrative du dossier;
- une copie des ententes intervenues entre la personne salariée, le Syndicat et l'Employeur;
- une correspondance en rapport avec les promotions, transfert et rétrogradation.

9.03 Tout changement dans le statut d'un·e salarié·e (adresse, numéro de téléphone, numéro d'assurance sociale, état civil, citoyenneté, changement de nom) doit être signalé à l'Employeur dans les quinze (15) jours calendrier qui suivent.

9.04 La personne salariée et le Syndicat doivent être avisés avant le dépôt d'un rapport disciplinaire au dossier de cette personne sans quoi cet avis ne lui est pas opposable.

La personne salariée et le Syndicat ont le pouvoir de contester le rapport disciplinaire et de s'opposer à ce qu'il soit versé audit dossier.

Tout autre document ou rapport contenu dans un autre dossier, ou en possession de l'Employeur, ne pourra être cité par l'Employeur devant un arbitre.

De plus, tout avis de nature disciplinaire sur lequel un.e salarié·e a eu gain de cause, est retiré de son dossier personnel.

9.05 Aucun aveu signé par un·e salarié·e ne peut être cité devant un arbitre, à moins qu'il ne s'agisse :

A. d'un aveu signé en présence d'une personne dûment autorisée représentant le Syndicat;

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

9.06 Mesures disciplinaires

L'Employeur qui congédie ou suspend un·e salarié·e doit, dans les quatre (4) jours ouvrables, informer par écrit cette personne salariée des raisons et des faits qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension, dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

9.07 L'Employeur ne peut invoquer ou tenir compte des avertissements, avis ou mesures disciplinaires qui remontent à plus de douze (12) mois, sauf si la faute reprochée constitue une récidive.

Toutefois, tout avis disciplinaire, sauf ceux qui sont une récidive, est annulé et retiré du dossier après douze (12) mois de la date du dernier événement similaire.

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

Ce délai de trente (30) jours ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

9.09 Démission

Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un·e salarié·e et la valeur du dit consentement.

9.10 Mesures administratives

Après entente avec l'Employeur, la personne salariée a le droit d'être accompagnée par le Syndicat lors d'une rencontre d'ordre administratif**.**

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 mesures disciplinaires ou par mise à pied, doit, dans les quatre (4) jours ouvrables, informer par écrit la personne salariée des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

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

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

10.01 Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'un·e salarié·e depuis sa dernière date d'entrée en service, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.

Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet, à temps partiel et non-détentrice de poste.

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

10.03 Acquisition

La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté à partir de sa date d'entrée en service.

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

10.05 L'ancienneté de la personne salariée non-détentrice de poste est calculée en jours de travail, en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail, à l'exclusion des heures supplémentaires.

Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel (vacances) utilisé et un jour de congé férié.

Pour la personne salariée non détectrice de poste (NDP), aux fins du calcul des jours de congés fériés, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période financière (treize (13) périodes par année).

10.06 La personne salariée à temps partiel ou non-détentrice de poste ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

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

10.07 En aucun cas, les personnes salariées à temps partiel ou les personnes salariées non-détentrices de poste ne peuvent accumuler plus d'ancienneté que les personnes salariées à temps complet à l'intérieur d'une même période.

10.08 Informations

Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet au Syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel, et des personnes salariées non-détentrices de poste et le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires.

10.09 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et par la suite une fois l'an, au plus tard le 20 avril, l'Employeur remet au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par la convention collective; cette liste comprend les renseignements suivants :

- nom;
- adresse;
- numéro de téléphone;
- date d'entrée;
- titre d'emploi;
- salaire;
- statut (temps plein, temps partiel, personnes salariées non détentrices de poste);
- ancienneté.

10.10 À la même date, cette liste, à l'exception de l'adresse et du numéro de téléphone, est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours calendrier, période durant laquelle toute personne intéressée ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. Dans le cas de correction de la liste par l'Employeur, celui-ci avise le Syndicat et la personne salariée.

À l'expiration du délai de soixante (60) jours calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

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

10.12 Conservation et accumulation

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

a. mise à pied pendant les douze (12) premiers mois;

b. absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, pendant les trente-six (36) premiers mois;

c. absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail;

d. absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la convention;

e. congés de maternité, paternité ou adoption;

f. congé parental avec solde;

g. congé parental sans solde;

h. congé à traitement différé;

i. congé pour responsabilité familiale sans solde;

j. congé sans solde pour études pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;

k. libérations syndicales.

10.13 La personne salariée à temps partiel ou non-détentrice de poste bénéficie des dispositions de l'article 10.12 au prorata des heures travaillées au cours des douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée.

10.14 Conservation sans accumulation

La personne conserve, mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant : Congé sans solde à l'exception de ceux prévus à l'article 10.12

10.15 Perte

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

a. Abandon volontaire de son emploi;

b. Congédiement;

c. Refus ou négligence de la personne salariée mise à pied d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, sans excuse valable. La personne salariée doit se présenter dans les sept (7) jours calendrier qui suivent le rappel fait par l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;

d. Absence pour maladie ou accident autres qu'accident du travail ou maladie professionnelle après le trente-sixième (36e) mois;

e. Absence sans avis ou excuse valable excédant sept (7) jours consécutifs de travail. Après le troisième (3e) jour d'absence, l'Employeur demande par lettre recommandée de se présenter au travail ou de fournir les raisons de son absence. À défaut de revenir au travail, dans les délais, à moins de raisons exceptionnelles, la personne salariée perd son ancienneté et son emploi;

f. Mise à pied excédant douze (12) mois.

ARTICLE 11

TRANSFERT, DÉPLACEMENT, PROMOTION, RÉTROGRADATION À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

11.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé couvert par l'accréditation doit être affiché dans les quarante-cinq (45) jours aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours, l'Employeur transmet copie de l'affichage au Syndicat.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont :

a. le titre d'emploi et la définition apparaissant à la convention;
b. l'équipe et/ou le service, s'il y a lieu;
c. la période d'affichage;
d. le statut rattaché au poste. Dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines.

L'affichage peut également comporter, à titre purement indicatif :

a. le quart de travail;
b. les exigences du poste;
c. le lieu de travail.

11.02 Si l'Employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le Syndicat.

11.03 Une personne salariée peut, avant de postuler, prendre connaissance des autres candidatures, auprès de la coordination des services administratifs.

11.04 Le poste doit être accordé et est comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

En cas de grief, le fardeau de la preuve incombe à l'Employeur.

11.05 Toute vacance créée par le déplacement, le transfert, la promotion ou la rétrogradation d'une personne salariée doit être affichée.

11.06 La personne salariée à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai qui est d'une durée maximale de deux cent dix (210) heures de travail.

Au cours de cette période, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste, dans le cas d'une personne salariée non détentrice de poste, elle peut retourner à la liste de disponibilité de son plein gré ou elle le doit, à la demande de l'Employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis sur cette liste. Dans le dernier cas, la personne salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage et le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

Pendant cette période, son ancien poste peut être affiché conditionnellement à son retour possible tel que prévu à l'alinéa précédent.

Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée à ce moment-là satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

11.08 Registre des postes

L'Employeur convient de mettre en place un registre des postes afin de permettre la personne salariée qui est absente pendant la durée totale de l'affichage pour une des raisons prévues à la convention collective, de poser sa candidature sur un ou des postes.

Toute personne qui souhaite s'inscrire au registre des postes doit compléter le formulaire prévu à cette fin et disponible aux ressources humaines. La plus récente inscription constitue le seul document valide et demeure en vigueur jusqu'à une prochaine inscription.

L'Employeur fait parvenir au Syndicat copie de l'inscription au registre des postes.

L'Employeur s'engage à afficher tous les postes vacants ou nouvellement créés et à accorder ces postes affichés en considérant les candidatures obtenues en vertu du présent article et du registre des postes à l'issue de la période d'affichage.

11.09 Demande de transfert de poste

Une personne salariée désireuse d'obtenir un autre poste dans le même titre d'emploi mais dans un autre service en fait la demande à la coordination aux ressources et s'inscrit à un registre.

L'inscription à ce registre entraîne un affichage comportant les informations prévues à l'article 11.01 et qui s'intitule : « Offre d'échange de poste » pour une période de quinze (15) jours de calendrier.

Lorsqu'il se trouve une autre personne salariée, titulaire d'un poste dans un autre service, désireuse de procéder à un transfert avec la personne salariée qui a inscrit son nom au registre et que cette dernière est également intéressée par le transfert, la possibilité de transfert est affichée pendant une période de quinze (15) jours civils.

Les personnes du même titre d'emploi ayant plus d'ancienneté sont présumées s'être désistées si elles n'ont pas signifié par écrit leur désir de transfert dans ce délai.

Si l'Employeur ne s'oppose pas au transfert, la coordination aux ressources procède rapidement. Tout transfert de poste en vertu de cette clause est permanent et les postes touchés n'ont pas à être affichés. La période d'essai prévue au paragraphe 11.06 est maintenue. Si l'une des personnes salariées transférées désire réintégrer son poste ou est appelée à réintégrer son poste à la demande de l'Employeur, le transfert est alors annulé.

11.10 À l'extérieur de l'unité de négociation

Toute personne salariée couverte par la convention a le droit de se porter candidate à un poste vacant ou nouvellement créé à l'extérieur de l'unité de négociation.

La personne salariée à laquelle le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de six (6) mois de travail.

Le poste ainsi libéré peut être affiché ou comblé par la liste de rappel pour la durée de la période d'essai. Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

11.11 Au terme de la période d'essai si la personne salariée ne réintègre pas son poste, ledit poste est alors considéré comme vacant, sauf s'il a fait l'objet d'un affichage.

11.12 Cependant, si la personne salariée décide de réintégrer son ancien poste, et que celui-ci est détenu par une autre personne salariée, le poste est réputé ne pas avoir été attribué, et ce, jusqu'à ce que chacune des personnes salariées ainsi affectées recouvre son ancien poste.

11.13 La personne salariée qui décide d'occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la présente convention collective.

Cependant, elle pourra le faire pendant une période maximale de six (6) mois de calendrier.

11.14 Une personne salariée ne peut cumuler plus d'une période d'essai sur une même affectation.

ARTICLE 12

PROCÉDURE DE MISE À PIED ET DE SUPPLANTATION

12.01 Dans le cas d'abolition d'un ou plusieurs postes, ou d'application de l'article 45 du *Code du travail*, l'Employeur donne un préavis écrit d'au moins un (1) mois au Syndicat.

12.02 Dans le cas de l'abolition d'un ou de plusieurs postes, ou de modification de statut à un poste, la procédure de mise à pied et de supplantation prévue aux paragraphes suivants s'applique.

12.03 En cas de mise à pied et de supplantation, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la mise à pied peut affecter.

12.04 La procédure de mise à pied et de supplantation est la suivante :

Première étape :

Dans une équipe, la personne salariée possédant le moins d'ancienneté du titre d'emploi est affectée par la procédure de mise à pied.

Deuxième étape :

Cette personne salariée peut supplanter dans une autre équipe, la personne salariée du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

Troisième étape :

La personne salariée la moins ancienne dans un titre d'emploi peut supplanter dans un autre titre d'emploi, la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

Chaque personne salariée ainsi supplantée exerce son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent article, pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté est inférieure à la sienne et qu'elle puisse satisfaire aux exigences de la tâche.

Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

12.05 Une personne salariée à temps partiel pour supplanter une personne salariée à temps plein doit accepter de devenir personne salariée à temps complet.

De la même façon, la personne salariée à temps complet, pour supplanter une personne salariée à temps partiel, doit accepter de devenir personne salariée à temps partiel et, dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

12.06 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, à condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles et que ses heures de travail respectent les clauses de l'article 13 de la convention quant aux horaires, afin qu'elles constituent une fois juxtaposées, des journées ou semaines normales et régulières de travail.

12.07 La personne salariée affectée par une mise à pied ou par une supplantation reçoit un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines. Elle bénéficie des sept (7) premiers jours de cette période pour exercer son droit de supplantation.

Une copie du préavis est expédiée au Syndicat.

12.08 Les supplantations occasionnées en vertu des clauses précédentes peuvent se faire simultanément ou successivement.

12.09 En aucun cas, la personne salariée affectée par les dispositions du présent article ne subit une diminution de salaire.

Si le salaire de la personne salariée est supérieur à celui des personnes salariées du titre d'emploi où s'effectue la supplantation, il est gelé jusqu'à ce que l'échelle de salaire dépasse le salaire actuel de la personne salariée.

12.10 Si la personne salariée affectée par les dispositions du présent article se retrouve dans une échelle supérieure à la sienne, automatiquement la personne intègre la nouvelle échelle salariale.

12.11 Si à la suite de l'application de la procédure de mise à pied et de supplantation, une ou des personnes salariées sont affectées par une mise à pied, les deux parties s'entendent pour chercher à replacer cette ou ces personnes sur un ou des postes existants dans l'unité de négociation en appliquant l'article 23.02 si nécessaire.

12.12 Toute personne salariée mise à pied reçoit une indemnité de départ équivalente à deux (2) semaines de salaire par année de service pour un maximum de trois (3) mois payable.

Cette personne salariée doit choisir :

a. De supplanter une personne salariée de la liste de rappel du même titre d'emploi, et ce, peu importe l'ancienneté, à condition qu'il reste plus de trois (3) mois à l'assignation;

b. De s'inscrire à la liste de disponibilité tel que défini à l'article 6, auquel cas elle recevra l'indemnité de départ au moment où elle décidera de mettre fin à son lien d'emploi, à condition de ne pas avoir obtenu un poste ou d'avoir refusé de postuler sur un poste;

c. De mettre fin à son lien d'emploi au moment de sa mise à pied et de recevoir immédiatement l'indemnité de départ.

ARTICLE 13

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

13.01 La semaine normale de travail est de trente-cinq (35) heures par semaine, à raison de sept (7) heures par jour.

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de zéro (0) heure, le dimanche, à vingt-quatre (24) heures, le samedi.

13.02 Le temps alloué pour le repas est d'une (1) heure. La personne salariée prend son repas à l'heure où elle juge qu'elle peut le prendre, dans la mesure où cela ne nuit pas au service. Elle n'est pas tenue de prendre son repas dans l'établissement.

13.03 Un·e salarié·e a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée complète de travail.

Ces périodes de repos sont prises selon le bon jugement de chacun.

13.04 Il est accordé à tout·e salarié·e régie par la convention deux (2) jours complets de repos par semaine, consécutifs si possible.

13.05 Les mots « jours de repos » signifient une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

13.06 Les congés de fin de semaine sont répartis alternativement et équitablement entre les salarié·e·s d'un même titre d'emploi au sein d'une même équipe.

13.07 Il est loisible à deux (2) salarié·e·s d'un même titre d'emploi de s'échanger leurs jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis, et ce, avec l'accord de leur supérieur lequel ne peut refuser sans motif valable.

13.08 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnes stables, le roulement de travail se fait à tour de rôle entre les salarié·e·s.

13.09 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service, en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salarié·e·s. Ils sont remis aux salarié·e·s ou affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

L'Employeur ne peut modifier les horaires de travail sans motif valable et sans donner un avis d'une (1) semaine à moins de situations urgentes ou exceptionnelles, ou du consentement des personnes impliquées.

13.10 Temps de réunion

Personnes détentrices de poste

L'Employeur accorde à toutes les personnes salariées détentrices de poste couvertes par la convention cinq pour cent (5 %) du temps ou l'équivalent au prorata du temps travaillé pour tenir des réunions d'équipe, professionnelle, de formation, ainsi que des réunions du personnel, ceci excluant les réunions reliées au travail et les réunions régulières des programmes reliées à la Clinique.

Équipe volante

Pour les titulaires de poste à temps complet d'équipe volante, lorsque ces personnes sont affectées pour plus de deux mois, elles bénéficient du présent article dans l'équipe où elles sont affectées.

Autrement elles bénéficient d'une heure par mois de temps de réunion.

Personnes non détectrices de poste

Pour les personnes salariées non-détentrices de poste (NDP), cet article s'applique lorsque l'assignation est prévue pour une durée de deux (2) mois et plus et qu'elle couvre la totalité des heures allouées au poste temporairement dépourvu de titulaire.

13.11 Aménagement du temps de travail

Les parties peuvent, par entente locale, convenir d'un horaire comprimé, d'un horaire flexible ou toute autre forme d'aménagement du temps de travail. Les parties ne peuvent refuser sans motif valable.

ARTICLE 14

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

14.01 Tout temps travaillé fait en plus de la journée normale ou de la semaine normale, approuvée ou faite à la connaissance du supérieur immédiat, et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

Tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, pourvu qu'il soit approuvé ou fait à la connaissance de son supérieur immédiat, est considéré comme du temps supplémentaire.

La répartition du temps supplémentaire se fait sur une base équitable parmi les personnes salariées volontaires qui répondent aux exigences normales de la tâche.

14.02 Le temps supplémentaire effectué entre 35 et 40 heures est repris à taux simple par la personne salariée sous réserve de la clause 14.04. Ce temps travaillé n'a pas besoin d'autorisation au préalable, mais doit être justifié sur la feuille de temps et fait l'objet d'une validation du supérieur immédiat.

14.03 Modalités de cumul et de reprises des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires effectuées entre 35 et 40 heures par une personne salariée sont versées dans une banque prévue à cet effet, et ce, jusqu'à concurrence de 35 heures (5 jours). Lorsque la personne salariée a accumulé un maximum de 35 heures (5 jours) dans la banque, chaque nouvelle heure de temps supplémentaire travaillée sera automatiquement rémunérée.

La reprise des heures supplémentaires se fait au choix de la personne salariée, après entente avec son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

14.04 Temps supplémentaire et agence

Pour éviter le recours aux agences de professionnels, les personnes salariées ayant complété leur semaine de trente-cinq (35) heures peuvent offrir leur disponibilité pour effectuer du temps supplémentaire.

Le temps supplémentaire effectué dans ces circonstances est payé au taux et demi du salaire régulier.

14.05 Temps supplémentaires au-delà de quarante (40) heures

Toutes les heures travaillées au-delà de quarante (40) heures à l'intérieur d'une semaine sont payables au taux et demi du salaire régulier et doivent être préalablement autorisées par le supérieur immédiat.

ARTICLE 15

JOURS FÉRIÉS PAYÉS

15.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, soit du 1er juillet au 30 juin les treize (13) jours de fériés payés suivants :

- la Confédération;
- la fête du Travail;
- l'Action de grâces;
- la veille de Noël;
- le jour de Noël;
- le lendemain de Noël;
- la veille du jour de l'An;
- le jour de l'An;
- le lendemain du jour de l'An;
- le Vendredi saint;
- le lundi de Pâques;
- la fête des Patriotes;
- la fête Nationale.

15.02 Remise du congé férié payé

Lorsqu'une personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour du congé férié.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine en tenant compte de la préférence de la personne salariée.

Si le congé compensatoire n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu, la personne salariée, en plus de son salaire pour son jour de travail, reçoit l'équivalent d'un jour de travail à taux double, sauf si la personne salariée désire se prévaloir de la clause 15.04.

15.03 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Lorsque la personne salariée travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An, celle-ci doit choisir entre recevoir le salaire prévu à son échelle de salaire majoré de 50 % et un congé compensatoire ou être rémunérée au taux double de son échelle de salaire sans congé compensatoire. Le choix

doit être effectué à son supérieur immédiat avant le 1er décembre de chaque année.

15.04 Banque de congé compensatoire

Une personne salariée peut accumuler un maximum de quatre (4) congés compensatoires et elle doit s'entendre avec son supérieur immédiat quant au moment de leur utilisation.

15.05 Toute nouvelle fête civique décrétée en vertu d'une loi ou d'un règlement adopté en vertu d'une loi sera chômée et payée et ajoutée à 15.01.

15.06 Lorsqu'un congé férié tombe un samedi, un dimanche ou un jour de repos hebdomadaire, d'une personne salariée, celle-ci en bénéficie à son retour à une date convenue avec sa personne supérieure immédiate, et ce, à l'intérieur du délai de quatre (4) semaines.

Si le congé férié tombe durant les vacances de la personne salariée, cette journée lui est payée comme si elle était en congé férié et sa ou ses journées de vacances sont alors reportées à une date ultérieure.

Le choix du moment de la reprise de ces vacances se fait au moment convenu avec le supérieur de la personne salariée et selon la volonté exprimée de cette dernière.

Absence maladie

Si le congé férié coïncide avec une absence maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, à l'exception des accidents de travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié.

L'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et le salaire prévu au paragraphe 15.07.

Cette disposition ne s'applique cependant que pour une absence maladie et ne s'applique pas durant une absence causée par un accident du travail.

15.07 Répartition équitable

L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi au sein d'une même équipe.

Une personne salariée ne peut être tenue de travailler lors des deux (2) congés des fêtes (3 fériés à Noël ou 3 fériés au jour de l'an).

15.08 En congé férié, une personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

15.09 Les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont considérés comme des jours travaillés pour le calcul des heures supplémentaires.

ARTICLE 16

CONGÉ ANNUEL

16.01 La période de service donnant droit au congé annuel payé s'établit du 1er juin au 31 mai de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1er juin de chaque année.

La personne salariée qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux ou un organisme communautaire depuis plus d'un an se voit reconnaître toutes les années de service acquises lors des périodes d'emploi dans le réseau de la santé et des services sociaux ou organisme communautaire aux fins de déterminer son quantum de congé annuel.

16.02 Personne salariée ayant moins d'un (1) an de service

Une personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 31 mai a droit à un jour et deux tiers (1.667) de congé annuel payé pour chaque mois de service.

Cette personne salariée peut compléter à ses frais jusqu'à quatre (4) semaines de congé annuel.

Pour fins de calcul, une personne salariée embauchée entre le premier (1er) et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

16.03 Personne salariée ayant un (1) an et plus de service

La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 31 mai a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées.

La personne salariée qui a trois (3) ans et plus de service, au 31 mai a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus de service au 31 mai a droit à six (6) semaines de congé annuel payées.

16.04 Il y a deux périodes de congé annuel. La période estivale, comprise entre le 1er juin et le 30 octobre d'une année et la période hivernale comprise entre le 1er novembre et le 31 mai de l'année suivante.

16.05 Prise du congé

La personne salariée peut prendre son congé annuel de façon continue pour un maximum de quatre (4) semaines ou, si elle le désire, le diviser en période, chacune étant d'au moins une (1) semaine (bloc de vacances).

L'ancienneté prévaut pour chaque bloc de vacances dont la personne salariée désire se prévaloir. Elle ne peut, lors de son inscription, se prévaloir de plus d'un bloc à la fois. Ainsi, si la personne salariée désire se prévaloir de plus d'un bloc au cours d'une période de congé annuel, l'Employeur procède à plus d'un tour de rôle, et ce, jusqu'à ce que tous les blocs de vacances désirés aient été exprimés.

Ce mécanisme s'applique lors de chacune des deux (2) périodes de congé annuel.

Après entente avec l'Employeur en fonction des besoins de service et de son ancienneté une personne salariée peut prendre jusqu'à six (6) semaines de vacances continues. La personne salariée faisant une première demande a priorité sur celle en ayant déjà bénéficié au cours des cinq (5) années précédentes.

Congé annuel fractionné

La personne salariée peut utiliser jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel de façon discontinue. Ces journées n'apparaissent pas à l'horaire et sont prises après entente avec l'Employeur quant aux dates et en fonction des besoins du service.

Après entente avec son coordonnateur, cette période peut-être de plus de cinq (5) jours, selon les besoins du service.

16.06 Inscription

L'Employeur affiche, avant le 1er mars et le 15 septembre, la liste des personnes salariées avec leur ancienneté, les quanta de congés annuels auxquels elles ont droit et une feuille d'inscription.

Les personnes salariées inscrivent leur préférence avant le 1er avril et le 1er octobre. Cependant, les personnes salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi travaillant dans une même équipe.

16.07 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 15 octobre aux endroits habituels. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans le cas prévu à la clause 16.11 de la convention collective ou dans le cas de la personne salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la personne salariée mutée prend son congé annuel aux dates prévues pour son congé annuel.

Dans le cas d'une supplantation, la personne salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel que prévu au programme des congés annuels selon le premier alinéa de la présente clause.

16.08 La personne salariée n'utilisant pas la période d'affichage pour déterminer sa période de congé annuel doit exprimer sa préférence au moins un (1) mois avant la date choisie pour son congé annuel. Celui-ci lui sera accordé compte tenu des disponibilités et des besoins du service.

16.09 Lorsqu'une personne salariée quitte son emploi, elle a droit aux bénéfices des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ dans les proportions déterminées dans le présent article.

16.10 Les jours de congé annuel payés ou sans solde ne peuvent être reportés d'une année à l'autre. L'Employeur ne peut en aucun cas remplacer les congés visés dans les paragraphes 16.02, 16.03, 16.04 et 16.05 par une indemnité compensatoire.

16.11 Report du congé annuel

Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour des raisons de retrait préventif de la travailleuse enceinte, maladie, accident, accident du travail, ou parce qu'appelée comme jurée ou témoin dans une cause où elle n'est pas l'une des parties intéressées ou encore, partie intéressée ou témoin dans le cadre de ses fonctions, de décès pour l'une des situations prévues à la clause 19.01 a) et b) voit automatiquement reportés ses jours de congé annuel non utilisés.

L'Employeur détermine la nouvelle date de son congé annuel au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci, lequel ne peut refuser sans motif valable.

16.12 Rémunération

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

16.13 La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée, qui en fait la demande, avec la dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur le chèque de paie.

16.14 Les personnes salariées à temps partiel et les non-détentrices de poste sont rémunérées quant à leur congé annuel de la manière prévue à la clause 22.03.

ARTICLE 17

PRATIQUE, RESPONSABILITÉ ET COTISATION PROFESSIONNELLES

17.01 Responsabilité professionnelle

Afin de protéger la confidentialité professionnelle des personnes salariées, l'Employeur s'engage, à ces fins, à assister et à défendre légalement ces dernières devant les tribunaux lorsque leur témoignage est requis, les obligeant ainsi à dévoiler ce qu'elles ont appris dans l'exercice de leurs fonctions.

17.02 Assurance responsabilité

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance responsabilité, la personne salariée dans la responsabilité civile qui pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'Employeur assume alors sauf en cas de faute lourde, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

Sur demande l'Employeur remet au Syndicat une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relatif à la responsabilité civile des personnes salariées.

17.03 Tout rapport technique rédigé ou projet préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel rapport technique ou projet devra faire mention de la fonction du contre signataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.

17.04 Si l'Employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit tel document technique, il est tenu d'y apposer le nom de l'auteur·trice (ou des auteur·trice·s), ses (leurs) qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle il·elle (il·elle·s) exerce(nt) sa (leur) profession.

17.05 Une personne salariée qui à la suite d'une sommation agit comme témoin ou témoin expert dans un procès, est autorisée à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, elle s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'elle reçoit pour le temps où elle agit comme témoin ou témoin expert.

17.06 Sauf en cas de faute lourde, dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, l'Employeur fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour cette dernière. Lorsque la poursuite judiciaire est de nature pénale ou criminelle, l'Employeur consulte la personne salariée sur le choix de l'avocat.

Dans le cas où la personne salariée est l'objet d'une plainte de nature pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, celle-ci a droit, lors de toute rencontre avec l'Employeur d'être accompagnée d'un·e représentant·e syndical·e.

L'Employeur décide du maintien ou non de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions. Avec l'accord de la personne salariée concernée, l'Employeur convient, s'il y a lieu, avec le Syndicat d'autres mesures.

17.07 Remboursement de la cotisation professionnelle

Toute personne salariée détentrice de poste ou assignée six (6) mois et plus se voit rembourser sous forme d'un montant forfaitaire la cotisation annuelle exigée par son ordre professionnel pour l'exercice de sa profession. Pour avoir droit à ce montant forfaitaire, l'appartenance à l'ordre doit être exigée par l'Employeur dans la description du titre d'emploi.

Cette cotisation comprend la cotisation exigée pour les personnes salariées devant détenir des droits acquis.

17.08 Dans le cas d'une nouvelle personne salariée détentrice d'un poste, le montant forfaitaire est payé à la fin de la période de probation au prorata du temps travaillé pendant l'année de cotisation.

17.09 Pour la personne salariée à temps partiel ou assignée pour six (6) mois et plus, le montant forfaitaire est payé au prorata du temps travaillé à l'intérieur de l'année de cotisation.

17.10 Advenant la démission d'une personne salariée détentrice de poste recevant un montant forfaitaire pour sa cotisation professionnelle, celle-ci devra rembourser à l'Employeur le montant trop payé, considérant le temps à écouler à l'intérieur de l'année de cotisation.

ARTICLE 18

DROITS PARENTAUX ET CONGÉS FAMILIAUX

SECTION I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

18.01 Les indemnités du congé de maternité 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 18.11 et de la clause 18.11A, les indemnités pour le congé de maternité 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 18.05 ou le congé pour adoption prévu à la clause 18.22.

18.02 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.

18.03 L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, l'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et développement social (RHDS) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (11/4) le maximum assurable.

18.03A Le salaire hebdomadaire de base, 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 d'assurance emploi.

18.04 À moins de stipulations express 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.

SECTION II

CONGÉ DE MATERNITÉ

18.05 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 18.08 ou 18.08A, 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 18.08 ou 18.08A, 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 18.10, 18.11 et 18.11A, 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.

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

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

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

18.08 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. La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé depuis plus de quinze (15) jours, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

18.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, qui justifierait une absence de la salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 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 ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

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 18.28.

18.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 18.08 ou 18.08A, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des clauses 18.10, 18.11 ou 18.11A, selon le cas.

18.09 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.

18.10 Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service 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 %) 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.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 18.12, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire 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.

18.10A L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre Employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant 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.

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

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 %) 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;

   Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 18.12, elle reçoit de chacun de ses Employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le pourcentage de 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 de son taux de prestations que lui verse la RHDS.

   De plus, si RHDS 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 RHDS, l'indemnité prévue au présent alinéa

comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

La clause 18.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

18.11A Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

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 18.10 et 18.11.

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 ou non détentrice de poste 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 établi par une autre province ou un autre territoire.

Si la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste 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.

18.12 Dans les cas prévus par les clauses 18.10, 18.11 et 18.11A :

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

b. 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 RHDS 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 18.10, 18.11 et 18.11A 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 ou non détentrice de poste 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 18.19 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 ou non détentrice de poste 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 express visées par la clause 18.04.

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

- assurance collective sauf assurance salaire;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- 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.

18.14 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.

18.15 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 18.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 18.28.

18.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 18.05. 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.

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

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 18.30.

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.

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

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

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

SECTION III

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

18.19 Assignation provisoire et congé spécial

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 maladies infectieuses 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 celle de 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 anticipables. 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.

18.19A Autres congés spéciaux

La salariée enceinte qui subit une interruption de grossesse bénéficie d'un congé spécial tel que défini ci-après :

a. une semaine de congé payée si l'interruption se produit durant les premières dix (10) semaines de grossesse.

b. deux (2) semaines de congé payées si l'interruption se produit entre la onzième (11^{e}) et la dix-neuvième (19^{e}) semaine inclusivement.

18.19B La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

b. suite au congé spécial prévu à l'article 18.19A, sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

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

18.20 Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 18.19A, 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 18.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 18.18 de la section II. La salariée visée aux alinéas a), b) et c) de la clause 18.19A et 18.19B peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Cependant, dans le cas de l'alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV

AUTRES CONGÉS PARENTAUX

18.21 Congé de paternité

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 survenant 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.

18.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 18.21B et 18.21C, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

La salariée dont la conjointe accouche a droit au congé susmentionné si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

18.21B Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

18.21C Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du salarié en application de l'article 79.1 ou 79.8 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 paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 18.28.

18.21D Le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, 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. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 18.28.

18.22 Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

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 dix (10) semaines qui, sous réserve des clauses 18.22A et 18.22B, doivent être consécutives.

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

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

18.22A Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

18.22B Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaine si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence de la personne salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et elle ne reçoit de l'Employeur ni indemnité ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 18.28.

18.22C Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en application de la clause 18.22A ou 18.22B, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de la clause 18.22.

18.22D La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, 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 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; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 18.28.

18.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 18.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^{e} et 3^{e} paragraphes de la clause 18.10 ou les 2^{e} et 3^{e} sous alinéas de l'alinéa b) de la clause 18.11, selon le cas, et la clause 18.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

18.24 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·sa conjoint·e reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 18.22, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

18.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son·sa conjoint·e, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

18.24B Les sous-alinéas a), b) et d) de la clause 18.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 18.23 ou 18.24 en faisant les adaptations nécessaires.

18.25 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·de la conjoint·e.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son·sa conjoint·e, 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 18.22 s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 18.28.

18.26 Si à la suite d'un congé pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 18.23 ou 18.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément à la clause 18.25, et elle rembourse cette indemnité à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties locales en conviennent autrement.

18.27 Congé sans solde et congé partiel sans solde

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 18.05;
2. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 18.21;
3. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 18.22;
4. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé parental pour nouveau-né prévu à la clause 18.32.

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.

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 :

a. d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;
b. d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

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

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste 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·sa conjoint·e 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·la conjoint·e 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.

18.28 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 18.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de bénéficier du régime d'assurance collective, sauf pour les dispositions de l'assurance salaire, qui lui sont applicables pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé, mais doit verser la totalité des primes pour les semaines suivantes selon les dispositions des articles 30.04 et 30.05. 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 ou non détentrice de poste.

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 18.27, 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.

18.29 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.

18.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

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

18.29B Congés pour responsabilités parentales

Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socioaffectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux clauses 18.28, 18.30 et 18.30B.

18.29C Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut, après en avoir avisé l'Employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de son·sa conjoint·e pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

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

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

18.30 Dispositions diverses

Les congés visés à la clause 18.22, au premier (1er) paragraphe de la clause 18.25, à la clause 18.27 et à la clause 18.29B sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) 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 sans solde à temps partiel.

18.30A L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 18.30.

La personne 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 personne salariée qui ne s'est pas présentée au travail est présumée avoir démissionné.

18.30B 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.

18.30C La personne salariée qui prend le congé de paternité prévu à la clause 18.21 ou le congé pour adoption prévu à la clause 18.22 ou à la clause 18.24A bénéficie des avantages prévus à la clause 18.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 18.18 de la section II.

18.30D Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

18.31 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.

SECTION V

CONGÉ PARENTAL ADDITIONNEL

18.32 Congé parental pour un nouveau-né

Toute personne salariée bénéficiant d'un congé de maternité a droit à un congé parental d'une durée maximale de dix (10) semaines pour prendre soin d'un nouveau-né. Ce congé est accordé à la personne salariée qui en fait la demande en prolongation du congé de maternité de la clause 18.05 de la section II.

18.33 Lorsque les deux (2) conjoint·e·s sont à l'emploi de la Clinique, un seul des conjoint·e·s peut bénéficier du congé parental pour nouveau-né, à moins que ce congé ne soit partagé entre les conjoint·e·s en deux (2) périodes immédiatement consécutives.

18.34 Lorsque le·la conjoint·e de la personne salariée n'est pas une personne salariée à la Clinique, la personne salariée peut se prévaloir du congé parental pour nouveau-né au moment qu'elle choisit dans l'année qui suit la naissance sans toutefois dépasser la date limite fixée à un (1) an de la date de la naissance.

18.35 La personne salariée en congé sans solde à temps complet ou à temps partiel prévu dans la présente convention collective a aussi droit au congé parental pour nouveau-né et aux indemnités prévues au présent article.

18.36 Conditions d'obtention

Pour obtenir le congé parental pour nouveau-né prévu à la clause 18.32, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à la coordination à la gestion des ressources humaines au moins un (1) mois avant la date prévue.

La demande doit contenir la durée du congé parental pour nouveau-né, la date du début et celle du retour, et la répartition entre les conjoints (s'il y a lieu).

18.37 La personne salariée qui veut mettre fin à son congé parental pour nouveau-né avant la date prévue doit donner un préavis écrit au moins trente (30) jours de calendrier avant la date prévue de son retour au travail.

18.38 Modalités de retour

L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé parental pour nouveau-né un avis indiquant la date prévue de l'expiration du congé.

Cette personne salariée, sur réception de l'avis, doit se présenter au travail à l'expiration du congé de maternité pour nouveau-né, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 18.27.

La personne 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.

18.39 La personne salariée qui, pour cause de maladie, ne peut reprendre son travail à l'expiration du congé parental pour nouveau-né, peut bénéficier des congés de maladie et autres avantages sociaux, selon les dispositions de la présente convention collective et du régime d'assurance en vigueur.

18.40 À l'expiration de son congé parental pour nouveau-né, la personne salariée reprend le poste ou l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la présente convention.

Toutefois, si le poste n'est plus disponible, la personne salariée pourra exercer son droit de supplantation en vertu de l'article 12 de la présente convention.

De même à l'expiration de son congé parental pour nouveau-né, la personne salariée temporaire reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si la durée prévue de cette assignation se poursuit après la fin de son congé. Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

18.41 Avantages

Pendant le congé parental pour nouveau-né, la personne salariée bénéficie des indemnités prévues selon sa situation parmi celles décrites aux articles 18.10 à 18.12 inclusivement.

Pendant le congé parental pour nouveau-né, la personne salariée continue d'accumuler tous les avantages que lui confère la convention collective, comme si elle était au travail.

L'Employeur expédie, par courrier, à la personne salariée en congé parental pour nouveau-né, les documents émis par lui à l'intention des personnes salariées.

18.42 Pour la personne salariée à temps partiel ou le temporaire le cumul des avantages s'établit sur la base de la moyenne du temps travaillé durant les vingt (20) semaines précédant son congé de maternité.

18.43 Congé parental pour adoption

La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son·sa conjoint·e a droit à un congé parental d'une durée maximale de dix (10) semaines pourvu que son·sa conjoint·e n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer entre la première (1re) semaine et la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant le placement de l'enfant.

18.44 Les modalités régissant le congé parental pour adoption sont celles prévues aux paragraphes 18.32 à 18.42.

18.45 Famille d'accueil

Lors d'une prise en charge d'un enfant en famille d'accueil, la personne salariée a droit à un congé payé de cinq (5) jours.

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

les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

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

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

4. Quatre-vingt-treize pour cent (93 %) : ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne 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 traitement.

ARTICLE 19

CONGÉS SOCIAUX, POUR RESPONSABILITÉ FAMILIALE ET MOBILES

19.01 Décès, déménagement et mariage

L'Employeur accorde à la personne salariée :

a. cinq (5) jours ouvrables de congé à l'occasion du décès du ou de la conjoint(e), des enfants, du père ou de la mère;

b. trois (3) jours ouvrables de congé à l'occasion du décès de : frère, sœur, beaux-parents, bru, gendre, beau-frère, belle-sœur, ou grands-parents de la personne salariée;

c. un (1) jour ouvrable à l'occasion du décès d'une amie ou d'un ami proche.

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

19.02 Les congés prévus au paragraphe 19.01 se prennent dans les sept (7) jours ouvrables suivant le décès ou si les circonstances l'exigent selon les modalités acceptées par les parties.

À l'occasion d'événements prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 19.01, la personne salariée pourra prolonger ce congé par un congé sans solde de trois (3) mois maximum pendant lequel l'ancienneté de la personne salariée s'accumulera.

19.03 L'Employeur accorde à la personne salariée deux (2) jours civils de congé à l'occasion d'un déménagement, une seule fois par période de douze (12) mois, sauf dans le cas d'incendie.

19.04 L'Employeur accorde à la personne salariée un (1) jour ouvrable de congé à l'occasion de son mariage.

19.05 Dans le cas de décès, de déménagement ou de mariage, la personne salariée prévient son supérieur immédiat et produit, avec sa feuille de temps la preuve ou l'attestation de ces faits.

19.06 Pour les jours civils de congé mentionnés aux paragraphes 19.01, 19.03 et 19.04, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

19.07 Affaires publiques

L'Employeur reconnaît à la personne salariée en tant qu'individu, et au Syndicat en tant qu'association, les mêmes droits de participation aux affaires publiques que ceux reconnus à l'ensemble des citoyen·ne·s de ce pays; toutefois, les deux parties reconnaissent la nécessité d'assurer la continuité des services.

19.08 Une personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique, a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue au dit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat, s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés, cette personne salariée conserve les droits acquis à la date de son départ.

19.09 L'Employeur reconnaît aux personnes salariées à son emploi le droit d'être nommées à des Commissions et Comités d'enquête publique et la personne ainsi choisie bénéficie d'un congé sans solde de douze (12) mois maximum.

19.10 Au terme de ses mandats mentionnés aux paragraphes 19.08 et 19.09, la personne salariée devra aviser son employeur, au moins trente (30) jours à l'avance, de son désir de reprendre le travail.

19.11 À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée doit reprendre le poste qu'elle détenait au moment de son départ. Elle ne peut faire une autre demande d'absence de congé avec ou sans solde.

Toutefois, si le poste n'est plus disponible, la personne salariée pourra exercer son droit de supplantation en vertu de l'article 12 de la présente convention.

19.12 Pour tout congé électoral, sans poser sa propre candidature à une fonction élective, une personne salariée a droit à un (1) mois de congé sans solde. Ce congé peut être pris en journées consécutives ou non consécutives, après entente avec l'Employeur.

19.13 Une personne salariée qui assume une charge publique non rémunérée a droit à un (1) mois de congé sans solde. Ce congé peut être pris en journées non consécutives ou consécutives, après entente avec l'Employeur.

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

19.15 Une personne salariée appelée, pendant sa période de congé annuel, à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressées peut reporter ces jours de vacances non utilisés.

19.16 Congés pour responsabilité familiale

a. Une personne salariée bénéficie de quatre (4) jours de congés payés pour soins au conjoint ou aux membres de la famille.

   Ces jours de congés ne sont pas cumulables et ne se rajoutent pas à la banque des jours de congé de maladie de la personne salariée.

   La banque des jours de congés pour responsabilité familiale est remise à jour le 1er décembre de chaque année.

b. Sur demande, faite deux (2) semaines à l'avance et sur présentation d'une pièce justificative, l'Employeur accorde un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à la personne salariée parce que sa présence est requise auprès de la personne conjointe ou d'un membre de la famille pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

   La personne salariée en congé sans solde accumule son ancienneté durant le congé tout comme si elle était au travail.

   La personne salariée en congé sans solde à temps complet pour responsabilité familiale n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de la Clinique mais elle continue de bénéficier du régime d'assurance collective, sauf pour les dispositions de l'assurance salaire, et ce, pour un maximum de cinquante-deux (52) semaines. Toutefois, si elle a droit au paiement de jours de congé santé en banque c'est la clause 20.03 qui s'applique.

   Dans le cas où la date de retour n'est pas prévue avant le 31 mai, la personne salariée doit prendre, avant son départ, les jours de congé annuel accumulés auxquels elle a droit.

Si la durée de la période de congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit.

Si la durée de la période de congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit, au prorata de la durée de la période de congé.

19.17 Congés mobiles

Les personnes salariées ayant quinze (15) ans et plus d'ancienneté bénéficient de congés mobiles dans les proportions suivantes :

15 ans d'ancienneté donnent droit à un (1) congé mobile;

16 ans d'ancienneté donnent droit à deux (2) congés mobiles;

17 ans d'ancienneté donnent droit à trois (3) congés mobiles;

18 ans d'ancienneté donnent droit à quatre (4) congés mobiles;

19 ans d'ancienneté donnent droit à cinq (5) congés mobiles.

Ce ou ces congé(s) mobile(s) ne peuvent se juxtaposer en continuité avec une ou des semaine(s) de congé annuel.

En congé mobile, une personne salariée reçoit une rémunération équivalente à cette qu'elle recevrait si elle était au travail.

19.18 La période de référence pour les congés mobiles est du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Les congés mobiles ne peuvent être accumulés d'une année à l'autre et ne peuvent être monnayés.

ARTICLE 20

CONGÉ SANTÉ

20.01 Une personne salariée à temps complet a droit à douze (12) jours ouvrables de congé santé payés par année.

20.02 La personne salariée à temps complet accumule dans une banque ses jours de congé santé au rythme d'un (1) jour ouvrable par mois de service.

Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés santé; 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 au paragraphe 16.01.

Si un congé férié coïncide avec une absence maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, à l'exception des accidents de travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié.

Cependant si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause maladie au cours d'une année sans avoir accumulé un nombre de jours suffisant pour combler le délai de carence des cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation, les jours qu'elle accumulera jusqu'à la fin de la période.

20.03 La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet ou à temps partiel, (selon le mode de rémunération qu'elle aura choisi à la clause 22.03) qui, au 30 novembre de chaque année, n'a pas utilisé au complet les jours de congé santé auxquels elle a droit, reçoit, dans les deux (2) premières semaines de décembre, le paiement, au salaire courant, du nombre de jours ainsi cumulés et non utilisés excédant douze (12) jours de congé santé qui sont gardés en banque.

20.04 La personne salariée à temps partiel (selon le mode de rémunération qu'elle aura choisi à la clause 22.03) et les personnes salariées non détentrice de poste sont rémunérées quant aux journées de congé santé de la manière prévue à la clause 22.03.

20.05 Si une personne salariée quitte son emploi ou encore délaisse son poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, les jours de congé santé accumulés auxquels elle a droit lui sont payés au salaire courant.

Si la personne salariée a pris par anticipation des jours de congé santé non encore acquis, elle doit rembourser l'Employeur en temps ou en argent au salaire courant.

20.06 La personne salariée qui doit s'absenter de son travail pour maladie est tenue d'aviser l'Employeur dès le début de la première journée de maladie.

Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, la personne salariée n'a pu aviser l'Employeur sans délai, elle doit le faire dès que possible.

20.07 La personne salariée peut utiliser trois (3) jours de congé santé prévus au présent article pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'Employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.08 Congé santé

La personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter en raison de maladie et soumettre promptement les pièces raisonnablement exigibles. 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 les pièces requises, elle doit le faire dès que possible.

Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non, ou qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur ou bien l'assureur peut vérifier le motif, la nature et la durée de l'invalidité. Cette vérification et ce contrôle peuvent être faits sur une base d'échantillonnage.

De plus, compte tenu de l'accumulation des absences, si l'Employeur le juge à propos, il peut vérifier et contrôler lesdites absences au besoin.

Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance salaire est effectué directement par l'Employeur ou l'assureur, mais subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

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

20.09 Au cours d'un congé maladie, la personne salariée reçoit de l'Employeur toutes les indexations et/ou augmentations obtenues par les autres personnes salariées au cours de cette période ainsi que l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire, selon le taux de l'assurance salaire

en vigueur. Cette part d'indexation et/ou augmentation est payée à la personne salariée à la première paie de chaque mois, tant que cette part n'est pas incorporée aux prestations versées par l'assureur.

Toutefois, une personne salariée invalide ne peut bénéficier d'un tel avancement d'échelon qu'une fois au cours d'une même invalidité.

20.10 Dossier personnel

Tout certificat médical, expertise ou autre document relié à une personne salariée est versé dans un dossier médical sous garde.

20.11 CNESST

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur. Dans ce cas, la salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

20.12 Réadaptation

À compter de la quatrième semaine d'invalidité, l'Employeur actualise une période de réadaptation prescrite par le médecin traitant à moins qu'il ne puisse démontrer que la personne salariée n'est plus invalide ou qu'un retour progressif peut compromettre son rétablissement.

Durant toute période de réadaptation, la personne salariée demeure assujettie au régime d'assurance salaire, pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les fonctions reliées au poste ou à l'assignation qu'elle occupait avant le début de son invalidité. Les prestations d'assurance salaire sont réduites du pourcentage de salaire brut provenant du travail effectué au cours de la période de réadaptation.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité.

Suite à une période d'invalidité lors du retour au travail ou dans le cadre d'une période de réadaptation, la personne salariée bénéficie d'une période d'intégration lui permettant de s'approprier sa charge de travail et/ou les changements apportés aux méthodes ou à l'organisation du travail survenus durant son absence. Un plan d'intégration doit alors être déterminé avec le supérieur immédiat.

ARTICLE 21

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

21.01 Congé sans solde

Après six (6) mois de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, et après entente avec l'Employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance.

La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle se voit reconnaître le service et le traitement admissible correspondant au congé. Les modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'Employeur au régime de retraite sont convenues entre le Syndicat et l'Employeur. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

21.02 Congé sans solde à temps complet

1. Après trois (3) ans de service, une personne salariée détentrice de poste a droit à une période d'un (1) à douze (12) mois de congé sans solde à temps complet après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Une autre demande peut être faite trois (3) ans après la date de retour du dernier congé sans solde à temps complet.

   Les congés sans solde à temps complet ne peuvent être cumulés.

2. L'obtention de ce congé n'affecte pas le droit au congé sans solde de la clause 21.01.

   Dans l'octroi de ces congés, l'Employeur doit respecter l'ancienneté dans un même titre d'emploi, au sein d'une même équipe. Toutefois, une personne salariée faisant une première demande a priorité sur celles ayant déjà bénéficié d'un tel congé au cours des cinq (5) dernières années. Cependant le congé confirmé ne peut en être affecté.

21.03 Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique, un organisme communautaire ou en développement international

1. Après trois (3) ans de service, une personne salariée détentrice de poste a droit à un congé sans solde à temps complet de trois (3) à douze (12) mois pour œuvrer dans un établissement nordique, un organisme

communautaire ou en développement international après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

La personne salariée a droit à ce congé une fois par période de cinq (5) ans. L'obtention de ce congé n'affecte pas le droit au congé prévu à la clause 21.02.

21.04 Congé sans solde pour fonctions syndicales extérieures à l'établissement

1. Une personne salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler comme personne représentante syndicale.

   Le Syndicat demande par écrit au moins trente (30) jours à l'avance ce congé sans solde et fournit à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

   Dans le cas d'une fonction non élective, la durée maximale du congé est de quinze (15) mois.

2. Si la personne salariée ne revient pas à la fin de son congé au service de l'Employeur, elle est réputée avoir démissionné de l'établissement.

   Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelé automatiquement d'année en année, tant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.

21.05 Modalités relatives aux congés sans solde

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

1. Demande d'un congé

   Pour obtenir un congé sans solde pour études, un congé sans solde à temps complet, à temps partiel ou un sans solde pour travailler dans un établissement nordique ou communautaire ou en développement international, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à la coordination aux ressources humaines au moins deux (2) mois avant la date prévue. La période pourra être réduite à un (1) mois après entente entre les parties.

   La demande doit indiquer la durée du congé et, dans le cas du congé sans solde pour études, préciser s'il s'agit de temps complet ou de temps partiel, la date du début et celle du retour.

2. Modalités de modification et de retour d'un congé

   La personne salariée peut modifier la durée du congé sans solde à temps complet, à temps partiel ou de son congé sans solde pour études en donnant un préavis d'au moins trente (30) jours soit avant la date prévue de son départ ou de la reprise de ses fonctions ou encore précédant une date anticipée de départ ou de retour.

   Une personne salariée qui désire mettre fin à un congé sans solde pour fonctions syndicales extérieures à l'établissement, doit donner à l'Employeur un préavis d'au moins trente (30) jours.

   À l'expiration de son congé, la personne salariée reprend le poste qu'elle détenait au moment de son départ.

   Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'existe plus ou n'est plus disponible, la personne salariée peut exercer son droit de supplantation en vertu de l'article 12.

   Toute personne salariée en congé sans solde à temps partiel ou pour études à temps partiel devant exercer son droit de supplantation en vertu de l'article 12 de la présente convention peut poursuivre son congé sans solde à temps partiel ou pour études à temps partiel tout en étant affectée à un autre poste.

3. Ancienneté

   La personne salariée conserve l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf dans le cas suivant :

   a. la personne salariée conserve et accumule son ancienneté pendant le congé sans solde pour études relatives à sa profession, et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.

4. Expérience

   La personne salariée conserve l'expérience acquise au moment du début de son congé sauf dans le cas suivant :

   a. la personne salariée accumule son expérience pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois durant le congé sans solde pour études, s'il s'agit d'études relatives à la discipline dans laquelle elle œuvre et 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.

5. Congés santé

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

   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, les congés santé doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

6. Congé annuel

   Dans le cas où la date de retour d'un congé à temps complet n'est pas prévue avant le 31 mai, la personne salariée doit prendre, avant son départ, les jours de congé annuel accumulés auxquels elle a droit.

   L'Employeur verse à la personne salariée intéressée les jours de congé annuel accumulés à son départ et ils sont réputés avoir été pris.

7. Assurance collective

   La personne salariée détentrice de poste en congé sans solde de plus de trente (30) jours peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, selon les conditions au contrat, sauf lorsque la convention prévoit une autre disposition.

8. Régime de retraite

   La personne salariée, durant son congé, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension 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.

   La personne salariée, durant son congé, ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

9. Droit de postuler

   La personne salariée peut poser sa candidature à un poste et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les soixante (60) jours de sa nomination.

   Toutefois, pendant la durée d'un congé sans solde pour études la personne salariée entre en fonction, à son choix, soit au moment où son congé sans solde prend fin ou dans les soixante (60) jours de sa nomination.

10. Exclusion

    Sous réserve du présent article la personne salariée, n'a pas droit aux bénéfices de la convention en vigueur, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de la Clinique, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues à l'article 8.

21.06 Congé sans solde à temps partiel

1. Après trois (3) ans de service, la personne salariée à temps complet (TC) a droit à une période de trois (3) à douze (12) mois de congé sans solde à temps partiel. Une autre demande peut être faite trois (3) ans après la date de retour du dernier congé sans solde à temps partiel.

   Les congés sans solde à temps partiel ne peuvent être cumulés.

2. Le congé est réparti en journées et/ou demi-journées.

   La semaine de travail ne peut être réduite à moins de vingt et une (21) heures.

3. Dans l'octroi de ce congé l'Employeur doit respecter l'ancienneté dans un même titre d'emploi, au sein d'une même équipe. Une personne salariée faisant une première demande a priorité sur celle ayant déjà bénéficié d'un tel congé au cours des cinq (5) dernières années. Le congé sans solde à temps partiel confirmé n'en est pas affecté.

4. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de son congé.

21.07 Semaine de quatre (4) jours

1. Après quinze (15) ans de service, la personne salariée à temps complet (TC peut réduire sa semaine de travail à vingt-huit (28) heures par semaine pour une durée maximale de trois (3) ans, ceci de façon fragmentée ou continue. La personne salariée conserve son statut et tous ses avantages sociaux comme si elle était à temps complet, à l'exception de l'assurance salaire qui est établie sur la base du temps travaillé.

2. La personne salariée présente une demande écrite à la coordination aux ressources au moins deux (2) mois avant la date prévue ou un (1) mois après entente entre les parties. Celle-ci y précise, la date du début et la durée de la période de réduction de sa semaine de travail. À la fin, la personne salariée reprend la semaine de trente-cinq (35) heures.

3. Un maximum de deux (2) personnes salariées peuvent se prévaloir de cette réduction à la fois. Dans l'octroi de cette réduction, l'ancienneté prévaut. Toutefois, une personne salariée faisant une première demande a priorité sur celle(s) en ayant déjà bénéficié. Une demande peut être présentée trois (3) ans après de la fin d'une période.

4. La personne salariée en bénéficiant à l'entrée en vigueur de la présente convention, continue d'en bénéficier pour la durée résiduelle de son terme de cinq (5) ans.

21.08 Congé sans solde pour études (temps complet ou temps partiel)

1. La personne salariée a droit à un congé sans solde pour études d'une durée maximale de douze (12) mois à temps complet ou à temps partiel aux fins de récupération scolaire ou pour poursuivre des études relatives à sa profession, sous réserve de présentation de pièces justificatives.

2. Elle obtient, sur demande, une prolongation du congé afin de compléter le programme d'études entrepris, et ce, jusqu'à un maximum de vingt-quatre (24) mois.

   Ce congé peut être continu ou subdivisé en deux (2) ou en trois (3) absences.

3. Le congé est réparti en journées et/ou demi-journées.

   En cas de désaccord quant au nombre d'heures de travail, le minimum requis est de vingt et une (21) heures.

4. Dans l'octroi de ce congé, l'Employeur respecte l'ancienneté dans le titre d'emploi et dans l'équipe. Toutefois, une personne salariée faisant une première demande a priorité sur celle ayant déjà bénéficié du congé au cours des cinq (5) dernières années. Un congé confirmé n'en est pas affecté.

5. La personne salariée à temps complet est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

   La personne salariée en congé sans solde pour études à temps complet peut s'inscrire sur la liste de rappel. Elle est alors régie par les règles s'appliquant à la personne salariée inscrite à cette liste en fonction de la disponibilité qu'elle exprime.

6. La personne salariée peut revenir au travail à temps partiel ou à temps complet pendant le congé, la période d'absence de vingt-quatre (24) mois est alors suspendue. Cependant le retour définitif doit avoir lieu dans les trente-six (36) mois du début du congé.

ARTICLE 22

DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL ET NON DÉTENTRICES DE POSTE

22.01 Le présent article s'applique aux personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste.

22.02 Le salaire de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

22.03 Les parties conviennent qu'à la signature des présentes, la méthode du paiement des congés annuels, des congés santé et des congés fériés pour les personnes salariées à temps partiel, ou qui sont considérées comme tel, est modifiée.

La méthode de paiement antérieure à la signature des présentes est la suivante : le paiement des congés, lorsqu'ils surviennent, se fait au prorata du poste détenu par la personne à temps partiel ou de la personne à temps complet qui, suite à l'application de la convention collective, est considérée à temps partiel.

La nouvelle méthode de paiement des congés fériés, des congés annuels et des congés santé de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste se calcule et se paie de la façon suivante :

a. Congé annuel

Un des pourcentages suivants :

Années de service au 31 mai	Nombre de semaines ouvrables de congés annuels	Pourcentage %
moins de 3 ans	4 semaines	8,77
3 ans - 9 ans	5 semaines	11,21
10 et plus	6 semaines	13,76

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu, n'eut été une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel sont établies les prestations d'assurance salaire incluant celles prévues en cas de lésion professionnelle.

b. Congés fériés

5,7 % versé sur chaque paie et applicable :

- sur le salaire;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu, n'eut été une absence maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation.

Toutefois, pour la personne salariée admissible au paiement du 24 juin en vertu de la Loi sur la Fête nationale, l'Employeur soustrait de l'indemnité payable en vertu de cette loi un treizième (1/13) des sommes prévues au présent alinéa, versées au cours des douze (12) mois précédant le 24 juin inclusivement. Si la date d'embauche de la personne salariée survient à l'intérieur de cette période de douze (12) mois, le montant soustrait de l'indemnité est égal aux sommes versées divisées par le nombre de congés fériés survenus entre la date d'embauche et le 24 juin inclusivement.

c. Congés santé

5,3 % versé sur chaque paie et applicable :

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

d. Autre compensation

Pour les NDP, une compensation de 0,2 % du salaire brut hebdomadaire gagné sera versée en même temps que leur paie régulière.

Dans les trente jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur met sur pied un registre afin que toute personne salariée présente à la signature de la convention collective choisisse une des méthodes de calcul ci-haut prévues advenant le cas où elle devient assujettie à cette clause.

Une fois que la personne salariée adhère à la nouvelle méthode de paiement, elle ne peut revenir à l'ancienne méthode.

22.04 Les primes de fin de semaine payées à la personne salariée non détentrice de poste et à la personne salariée à temps partiel ne sont pas considérées aux fins de calcul de ses bénéfices marginaux.

ARTICLE 23

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

23.01 Énoncé de principe et définition

Aux fins de la présente convention collective, l'expression « développement des ressources humaines » signifie le processus intégré et continu par lequel la personne salariée acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des aptitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations nouvelles en lien avec le développement dans le secteur de la santé et des services sociaux et à la Clinique et doit tendre à optimiser la réponse aux besoins de l'usager et aux besoins de tous les employés de la Clinique.

23.02 Accueil et orientation des personnes salariées nouvellement embauchées ou lors d'une mutation

À l'embauche ou lors d'une mutation dans son titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi, ou pour permettre la supplantation, ou lors de l'obtention d'une nouvelle assignation, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant l'intégration de la personne salariée dans son nouveau milieu de travail.

Ces activités sont déterminées dans un plan d'intégration qui est élaboré par la coordination du programme, la conseillère-cadre et l'équipe. Ce plan est adapté à la personne salariée, selon les besoins identifiés en fonction de son expérience et du type d'emploi occupé. Cette adaptation est faite en collaboration avec la personne salariée.

L'accueil est une activité de formation et d'information octroyée à une personne salariée, suite à son embauche, qui lui permet de se familiariser et de s'intégrer à son nouveau milieu de travail.

L'orientation est une activité qui permet à une personne salariée d'acquérir progressivement des connaissances, habiletés et aptitudes nécessaires à de nouvelles fonctions et à se familiariser avec les procédures, l'instrumentation et le mode d'opération spécifique de l'équipe.

Ces activités sont organisées par l'Employeur à partir de ses propres ressources et ne doivent pas être imputées du budget de développement des ressources humaines.

23.03 Formation en cours d'emploi

Les parties reconnaissent que la formation en cours d'emploi se réalise dans un esprit de concertation en conformité avec le projet social de la Clinique tout en tenant compte des approches et des pratiques en vigueur. Les parties reconnaissent le caractère essentiel de la formation en cours d'emploi et s'engagent à la promouvoir.

La formation en cours d'emploi peut être de la mise à jour, soit un ensemble d'activités permettant de maintenir les compétences des personnes salariées dans l'exercice de leurs fonctions.

Elle permet aux personnes salariées de s'adapter à l'utilisation des nouvelles technologies, équipements ou appareils modifiant l'exercice des tâches, de même qu'à acquérir de nouvelles méthodes de travail, d'intervention et/ou de nouvelles approches thérapeutiques.

La formation en cours d'emploi peut aussi être du perfectionnement, soit l'activité ou le programme d'activités permettant à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

Une personne salariée peut bénéficier d'un maximum de dix (10) jours de formation payés par année. Les journées de formation payées ne sont pas transférables d'une année à l'autre et sont comptabilisées à partir du 1er juin de chaque année.

Il est entendu que les journées de formation obligatoires ne sont pas considérées dans le calcul des dix (10) jours.

23.04 Budget du plan de développement des ressources humaines

Le budget de développement des ressources humaines est affecté en totalité pour la formation en cours d'emploi – mise à jour et perfectionnement – de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation des professionnelles et professionnels de la Clinique.

Le budget affecté pour les membres de l'unité de négociation est de 16 000 $ pour l'année financière 2010-2011 et ce budget sera majoré de l'indice d'augmentation[1] accordé par le Ministère pour chaque année subséquente.

[1] Indice d'augmentation transmis par l'Agence dans le budget annuel pour le poste « autres dépenses ».

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

23.05 Comité de développement des ressources humaines

Un comité de développement des ressources humaines est formé, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention.

Le comité est constitué de deux (2) personnes pour chacune des parties, désignées par celles-ci.

Les membres du comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés.

a. Quorum

Trois (3) membres du comité constituent le quorum des assemblées.

b. Processus de décision

Toute décision du comité doit être prise par consensus.

c. Les mandats du comité sont :

1. Recevoir de l'Employeur, en mai de chaque année, les informations relatives au budget disponible pour l'élaboration du plan de développement des ressources humaines tel que prévu à la clause 23.04.
2. Participer à l'identification et à la priorisation des besoins de formation en cours d'emploi.
3. Recevoir les demandes de formation des personnes salariées et des gestionnaires afin d'élaborer un plan de développement des ressources humaines.
4. Élaborer les critères d'éligibilité et de sélection pour le choix des personnes salariées.
5. Déterminer les frais éligibles (notamment frais d'inscription, frais de déplacement, frais de séjour) et les modalités de remboursement.
6. Élaborer un plan de développement des ressources humaines. (Le plan doit prévoir un minimum de 50 % du budget pour répondre aux demandes de formation des personnes salariées. L'évaluation de

l'atteinte du 50 % se fait sur deux (2) ans. De plus, 30 % du budget total doit être retenu pour des demandes ad hoc en cours d'année.).

7. Recevoir les bilans périodiques des activités et l'état des dépenses allouées au développement des ressources humaines.

23.06 Projet pilote- annexe 1

Les parties conviennent qu'au 1er juin 2018, un nouveau mode de fonctionnement et de répartition du budget a été établi par le comité paritaire de formation et est appliqué depuis cette même date.

ARTICLE 24

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

24.01 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.

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

24.02 L'Employeur s'engage à faciliter la participation des personnes salariées à ce régime de congé autofinancé.

24.03 Administration du régime

Les parties conviennent que l'administration des argents différés se fera à même le système comptable de l'Employeur. Le contrat conclu entre la personne salariée, et le Syndicat et l'Employeur contiendra les dispositions (24.05, 24.06, 24.07, 24.10, 24.11) du régime de congé autofinancé.

24.04 Le régime de congé à traitement différé doit s'autofinancer, c'est-à-dire que la personne salariée doit avoir terminé sa période d'accumulation d'argent avant de pouvoir prendre sa période de congé autofinancé.

24.05 Pendant la période de contribution au régime, la personne salariée reçoit un pourcentage déterminé du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait au régime.

24.06 Conditions d'obtention

Une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet ou à temps partiel a droit de participer au régime de congé autofinancé après un (1) an de service après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La durée de la période de congé ne peut excéder douze (12) mois.

24.07 La personne salariée qui désire différer le traitement de son salaire afin de prendre éventuellement un congé doit faire une demande écrite à l'Employeur trente (30) jours avant la prise d'effet du régime en lui indiquant :

- le pourcentage du salaire régulier qu'elle entend différer;
- la durée du régime autofinancé;

- la durée de la période de congé;
- la date du début de cette période et celle du retour.

La personne salariée demandant de participer à un régime de congé de congé à traitement différé ne doit pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

24.08 Les modalités de la période de congé autofinancé doivent faire l'objet d'une entente entre les deux parties et être consignées sous forme de contrat, lequel inclut également les dispositions au présent régime.

24.09 La personne salariée désirant modifier la date de départ ou de retour de la période de congé à traitement différé doit donner un préavis d'au moins trente (30) jours avant la date prévue de départ ou la date anticipée de retour.

24.10 Dans l'octroi de ces congés, l'Employeur doit respecter l'ancienneté dans un même titre d'emploi, au sein d'un même service. Toutefois, une personne salariée faisant une première demande a priorité sur celles ayant déjà bénéficié d'un tel congé au cours des cinq (5) dernières années. En aucun temps, une période de congé à traitement différé confirmé ne peut être affectée par ce qui précède.

24.11 Modalités de retour

À l'expiration de sa période de congé à traitement différé, la personne salariée reprend le poste qu'elle détenait au moment de son départ.

Toutefois, si le poste n'est plus disponible, la personne salariée pourra exercer son droit de supplantation en vertu de l'article 12 de la présente convention.

24.12 Modalités d'application

Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ans (%)	3 ans (%)	4 ans (%)	5 ans (%)
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,00	80,00

Primes

Les 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 au régime. Toutefois durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

Ancienneté

Durant sa période de congé à traitement différé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

Vacances annuelles

Pendant la période de contribution au régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire reçu pendant la période de contribution au régime.

Dans le cas d'un congé à traitement différé dont la date de retour n'est pas prévue avant le 31 mai, la personne salariée doit prendre, avant son départ, les jours de congé annuel accumulés auxquels elle a droit.

Si la durée de la période de congé à traitement différé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit.

Si la durée de la période de congé à traitement différé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit, au prorata de la durée de la période de congé.

Pour les jours de congé annuel autres que ceux réputés pris en vertu de l'alinéa précédent, la personne salariée exprime son choix conformément aux dispositions prévues à l'article 16.

Assurance groupe

Pendant la période de contribution au régime, l'Employeur continue de payer le plein montant de l'assurance groupe.

Durant la période de congé à traitement différé, la personne salariée a droit aux avantages du régime d'assurance collective en vigueur à l'exception des stipulations portant sur l'assurance salaire.

Cotisation syndicale

Pendant la période où la personne salariée est en congé à traitement différée, l'Employeur continue de prélever la cotisation syndicale et à la transmettre au Syndicat.

Congés avec solde

Pendant la période de contribution au régime, les congés avec solde non cités au présent article sont rémunérés selon le pourcentage de salaire prévu au contrat.

Congés santé

Durant son congé, la personne est réputée accumuler des jours de congé santé.

Pendant la durée du régime, les jours de congé maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au contrat.

Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

24.13 Modification au régime

Participation suspendue

a. Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime, les dispositions suivantes s'appliquent :

   - Si l'invalidité survient en cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.
   - Si l'invalidité survient avant la prise de congé, la personne salariée pourra suspendre sa participation au régime. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.
   - Si l'invalidité entraîne un dépassement du délai de sept (7) ans, le contrat cesse et la personne salariée est remboursée des montants accumulés dans le régime.

b. Pendant la durée du régime, la personne salariée qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation suspendue pour la durée du congé ou de l'absence.

c. Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au contrat.

d. Pendant la durée du congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue.

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

24.14 Bris de contrat

Le contrat signé par la personne salariée pour la prise d'un congé à traitement différé cesse d'être valide dans les situations suivantes : cessation d'emploi, mise à pied, décès, désistement, retraite.

24.15 Le contrat cesse à la date effective de la mise à pied, du décès, du congédiement ou encore du désistement.

24.16 Dans le cas de désistement au régime à traitement différé, la personne salariée doit envoyer un avis écrit à la coordination aux ressources pour faire

part de sa décision. La date de réception de l'avis tient lieu de la date de cessation du contrat sauf dans le cas du retour anticipé prévu au paragraphe 24.10.

24.17 Si la période de congé n'a pas été prise, la personne salariée sera remboursée par l'Employeur d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat.

24.18 Si la période de congé est en cours, la personne salariée sera remboursée par l'Employeur d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire pour la période qui reste à couvrir, selon les modalités du contrat.

24.19 Dans le cas de décès, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées par l'Employeur à la succession.

ARTICLE 25

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

25.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de sa personne supérieure, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de la Clinique, elle est considérée comme étant au travail durant le temps employé à son déplacement.

25.02 Les allocations de déplacement sont remboursables selon les modalités suivantes :

Pour le transport en commun lors de ses déplacements la personne salariée a droit aux allocations de déplacement suivantes :

a) L'Employeur verse mensuellement un montant équivalent au coût de la carte mensuelle de la STM (Société de transport de Montréal) à la personne salariée à temps complet;

b) En cas d'absence de plus de cinq (5) jours travaillés consécutifs, la carte sera remboursée au prorata des jours travaillés qui doivent accomplir leurs fonctions à l'extérieur de la Clinique;

c) L'Employeur rembourse à l'employé à temps partiel ou non détentrice de poste, le montant de la carte mensuelle de la STM), par période de paye, au prorata des jours travaillés (selon le calcul du nombre de jours pour un temps complet (20 jours).

Dès l'entrée en vigueur de la convention collective, les frais sont remboursables rétroactivement au 1er avril 2018

Pour la voiture, lors de ses déplacements la personne salariée a droit aux allocations de déplacement suivantes :

a) L'Employeur rembourse le montant précisé dans la circulaire du Ministère en vigueur, par kilomètre parcouru à partir de l'adresse de la Clinique;

b) L'Employeur rembourse les frais de stationnement, si besoin;

c) L'Employeur rembourse les frais occasionnés par l'utilisation du taxi, si la personne salariée a préalablement obtenu l'autorisation d'un supérieur.

25.03 Les allocations de déplacement sont remboursées sur présentation du formulaire « relevé de dépenses » dûment complété accompagné du reçu original.

ARTICLE 26

DESCRIPTION DES TITRES D'EMPLOI

ARCHIVISTE MÉDICAL/ARCHIVISTE MÉDICALE

Heures par semaine : 35
Titre d'emploi nº 9025 : Rangement 16

Personne qui assume les responsabilités relatives aux dossiers, à la mise en code des éléments des dossiers, à l'analyse quantitative et qualitative des dossiers, à l'application de la politique de divulgation des informations inscrites au dossier; assume la recherche, collige, analyse et interprète les données statistiques. Elle collabore avec l'équipe professionnelle, à l'enseignement et à l'évaluation par critères objectifs des dossiers.

Doit détenir un diplôme de fin d'études collégiales en techniques d'archives médicales ou un diplôme d'archiviste médical d'une école reconnue par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport ou un diplôme reconnu par l'Association québécoise des archivistes médicales ou par le collège des archivistes médicaux du Canada (Association des archivistes médicales du Canada).

DIÉTÉTISTE – NUTRITIONNISTE

Heures par semaine : 35
Titre d'emploi nº 9020 : Rangement 21

Personne qui conçoit, évalue et assure le traitement diététique et l'alimentation rationnelle des usagers de la Clinique.

Elle conçoit, définit et met en application des programmes dans le cadre de plans d'intervention. Elle participe à l'enseignement nécessaire et à la formation des stagiaires. Elle contribue à l'amélioration des pratiques d'intervention ainsi qu'au développement des orientations et des services de la Clinique dans son champ de compétence.

Doit détenir un diplôme terminal en diététique. La personne doit être membre de l'Ordre professionnel des diététistes du Québec.

HYGIÉNISTE DENTAIRE

Heures par semaine : 35
Titre d'emploi nº 9013 : Rangement 17

Personne qui applique les techniques d'hygiène dentaire en matière de prévention, élabore les programmes pertinents et assure la promotion d'une saine hygiène dentaire auprès de la clientèle scolaire et préscolaire.

Elle examine et assure le suivi bucco-dentaire, dépiste les enfants vulnérables à la carie et procède à l'application topique de vernis fluoré et de tout autre agent de prévention. Elle enseigne les procédés de prévention, éduque et informe les enfants et sensibilise les parents.

Elle tient l'inventaire et fait les commandes de fournitures dentaires et participe au développement et à la réalisation de la programmation de son équipe et du projet social de la Clinique.

Doit détenir un diplôme collégial avec spécialisation en hygiène dentaire. La personne doit être membre de l'Ordre professionnel des hygiénistes dentaires du Québec.

INFIRMIER/INFIRMIÈRE

Heures par semaine : 35
DEC : Titre d'emploi nº 9014 : Rangement 19
BAC : Titre d'emploi nº 9016 : Rangement 21

Personne, qui développe, coordonne, réalise et réévalue en interdisciplinarité des plans d'intervention individuelle, familiale ou de groupe et assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers requérant des connaissances avancées, visant des problèmes de santé complexes et/ou comportant des dimensions bio-psycho-sociales variées, qui exerce des activités de conception, d'analyse, de réalisation et d'évaluation dans un ou plusieurs programmes de soin visant à promouvoir la prise en charge individuelle et collective et l'amélioration de la santé de la population.

Elle participe à l'amélioration des pratiques professionnelles et au développement d'outils d'évaluation de la qualité des soins, qui contribuent au développement des orientations et à la coordination de la programmation de son équipe et du projet social de la Clinique, qui peut exercer un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe multidisciplinaire, participer à l'orientation du nouveau personnel, à la formation des stagiaires et collaborer à la recherche, au besoin.

Doit détenir soit :

- un diplôme d'études collégiales en soins infirmiers et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q;

- un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles, dont au moins deux certificats reconnus en soins infirmiers et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

INTERVENANT SOCIAL/INTERVENANTE SOCIALE

Heures par semaine : 35
DEC : Titre d'emploi nº 9019, Rangement 20
BACC : Titre d'emploi nº 9018, Rangement 22

Personne qui développe, coordonne, réalise et réévalue en interdisciplinarité des plans d'intervention individuelle, familiale ou de groupe. Elle exerce des activités de conception, d'analyse, de réalisation et d'évaluation dans un ou plusieurs programmes sociaux visant à promouvoir la prise en charge individuelle et collective et l'amélioration de la santé et des conditions de vie de la population.

Elle peut exercer un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe, elle assure l'orientation du nouveau personnel, participe à la formation des stagiaires et collabore à la recherche au besoin.

Doit détenir soit :

- un diplôme de fin d'études collégiales avec spécialisation en technique de travail social ou en technique d'assistance sociale. Ce titre d'emploi comprend aussi des personnes qui, à la suite d'une expérience pertinente, détiennent des compétences jugées équivalentes, auquel cas elles sont considérées diplômées collégiales;

OU

- un diplôme universitaire terminal, selon le champ d'activités requis, en sciences humaines tel que : criminologie, service social, sexologie, psychologie;

ET

- être en mesure d'accomplir l'acte ou les actes réservés, selon le poste, tel que défini au Guide explicatif PL21 du mois de mai 2012, produit par l'Office des professions.

TRAVAILLEUR SOCIAL PROFESSIONNEL/TRAVAILLEUSE SOCIALE PROFESSIONNELLE

Heures par semaine : 35
Titre d'emploi nº 9042 : Rangement 22

Personne qui développe, coordonne, réalise et réévalue en interdisciplinarité des plans d'intervention individuelle, familiale ou de groupe. Elle exerce des activités de conception, d'analyse, de réalisation et d'évaluation dans un ou plusieurs programmes sociaux visant à promouvoir la prise en charge individuelle et collective et l'amélioration de la santé et des conditions de vie de la population.

Elle peut exercer un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe, elle assure l'orientation du nouveau personnel, participe à la formation des stagiaires et collabore à la recherche au besoin.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en service social et être membre de l'Ordre professionnel des travailleurs sociaux du Québec.

ORGANISATEUR/ORGANISATRICE COMMUNAUTAIRE

Heures par semaine : 35
DEC : titre d'emploi nº 9034 : Rangement 20
BAC : titre d'emploi nº 9021 : Rangement 22

Personne qui appuie la Clinique en matière de développement proactif de la santé de la population par l'identification et l'analyse des besoins de la population, des problématiques et des enjeux en matière de santé et de développement avec les groupes concernés.

Elle assume la mobilisation des ressources du milieu et appuie l'action de la population dans la défense et la promotion de leurs intérêts socio-économiques et communautaires, conformément aux orientations de la Clinique.

Elle conçoit, coordonne, réalise et réévalue des plans d'organisation communautaire. Elle sensibilise et conscientise la population et supporte les ressources existantes dans le quartier. Elle contribue au développement des orientations et du projet social de la Clinique, participe à la réalisation de la programmation des activités et des mandats de son équipe ou de la Clinique.

Doit détenir soit :

- un diplôme de fin d'études collégiales jugé pertinent en sciences sociales. Ce titre d'emploi comprend aussi des personnes qui, suite à une expérience

pertinente, détiennent des compétences jugées équivalentes, auquel cas elles sont considérées diplômées collégiales;

- un diplôme universitaire terminal jugé pertinent en sciences sociales/sciences humaines.

PSYCHOÉDUCATEUR/PSYCHOÉDUCATRICE* (titre réservé)
SPÉCIALISTE EN RÉADAPTATION PSYCHOSOCIALE

Heures par semaine : 35
Titre d'emploi nº 9024 : Rangement 22

Personne qui conçoit, actualise, analyse et évalue des programmes en vue de la réadaptation des usagers.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en psychoéducation.

* Pour utiliser ce titre réservé, la personne doit être membre de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation et des psychoéducateurs et psychoéducatrices du Québec. À la demande de l'Employeur, la personne concernée fournit la preuve de son appartenance audit ordre.

PSYCHOLOGUE

Heures par semaine : 35
Titre d'emploi nº 9039 : Rangement 24

Personne qui selon les règles de sa profession, conçoit et exerce des activités d'évaluation, d'orientation, de consultation et de traitements psychologiques adaptés aux besoins individuels et collectifs des usagers.

Doit détenir un diplôme universitaire de troisième cycle en psychologie et doit être membre de l'Ordre professionnel des psychologues du Québec.

Est aussi admissible la personne étant reconnue comme psychologue par l'Ordre professionnel des psychologues du Québec.

TECHNICIEN/TECHNICIENNE EN ÉDUCATION SPÉCIALISÉE

Heures par semaine : 35
Titre d'emploi nº 9004 : Rangement 17

Personne qui assure le support à des usagers en milieu de vie selon le programme d'intervention établi en collaboration avec les équipes de professionnels en place, en vue de la réadaptation ou de la réinsertion dans la société de l'individu ou de la famille. Elle applique des techniques d'éducation en utilisant les actes de la vie quotidienne, en organisant, coordonnant et animant les activités prévues au programme du service, pour assurer l'apprentissage et l'acquisition d'habitudes et de comportements adéquats.

Doit détenir un diplôme d'études collégiales en techniques d'éducation spécialisée.

THÉRAPEUTE EN RÉADAPTATION PHYSIQUE

Heures par semaine : 35
Titre d'emploi nº 9006 : Rangement 17

Personne qui applique les différentes techniques de physiothérapie selon une prescription médicale ou un rapport d'évaluation d'un physiothérapeute dans le but d'assurer une réadaptation fonctionnelle; elle applique les traitements en utilisant, s'il y a lieu, l'équipement approprié; elle informe l'usager dans le but de le rendre autonome dans son traitement, elle inscrit au dossier du bénéficiaire ses observations et les traitements donnés. Elle contribue à l'élaboration des plans d'intervention multidisciplinaire.

Doit détenir un diplôme collégial avec spécialisation en réadaptation. Doit être membre en règle de l'Ordre des professionnels de la physiothérapie du Québec.

INFIRMIER/INFIRMIÈRE À LA GESTION CLINIQUE

Heures par semaine : 35
DEC : Titre d'emploi nº 9015 : Rangement 21
BAC : Titre d'emploi nº 9017 : Rangement 24

Personne qui s'assure de l'assignation, de la prise en charge et du transfert des dossiers dans son programme. L'analyse des demandes, l'orientation et les priorisations des services requis s'effectuent de concert avec l'infirmière de liaison. Voit à l'organisation du travail quotidien des infirmières complémentaires ainsi que le travail des infirmières les fins de semaine.

Doit détenir soit :

- un diplôme d'études collégiales en soins infirmiers (DEC) et un permis d'exercice de l'OIIQ;

- un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles, dont au moins deux certificats reconnus en soins infirmiers et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

INFIRMIER/INFIRMIÈRE À LA LIAISON

Heures par semaine : 35
DEC : Titre d'emploi nº 9041 Rangement 21
BAC : Titre d'emploi nº 9040 Rangement 24

Personne qui traite les nouvelles demandes de services provenant : des établissements du réseau de la santé et des services sociaux, des partenaires ou des usagers. Elle rassemble l'information autour de la demande, complète la prise de contact et l'oriente en référant au service ou programme concerné. Elle s'assure que les dossiers sont pris en charge dans les délais prescrits et dans le respect des politiques internes.

Doit détenir soit :

- un diplôme d'études collégiales en soins infirmiers (DEC) et un permis d'exercice de l'OIIQ;

- un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles, dont au moins deux certificats reconnus en soins infirmiers et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

ERGOTHÉRAPEUTE

Heures par semaine : 35
Titre d'emploi nº 9044, Rangement 23

Personne qui évalue les habilités fonctionnelles, détermine et met en œuvre un plan de traitement et d'intervention, développe, restaure ou maintient les aptitudes, compense les incapacités, diminue les situations de handicap et adapte l'environnement dans le but de favoriser une autonomie optimale; participe à l'enseignement clinique.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en ergothérapie et être membre de l'Ordre professionnel des ergothérapeutes du Québec.

ORTHOPHONISTE

Heures par semaine : 35
Titre d'emploi nº 9043, Rangement (à évaluer)

Personne qui évalue les fonctions du langage, de la voix et de la parole, détermine un plan de traitement et d'intervention et en assure la mise en œuvre dans le but d'améliorer ou de rétablir la communication; participe à l'enseignement clinique.

Doit détenir un diplôme de deuxième cycle en orthophonie et être membre de l'Ordre professionnel des orthophonistes et audiologistes du Québec.

ARTICLE 27

PAIEMENT DES SALAIRES

27.01 Modalité de paiement

Sur le talon de chèque de paie, l'Employeur inscrit :

- le nom de l'Employeur,
- les nom et prénom de la personne salariée,
- le matricule de la personne salariée,
- le titre d'emploi,
- la date de période de paie,
- la date du paiement,
- le nombre d'heures payées au taux normal,
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période,
- la nature et le montant des primes, indemnités,
- le taux de salaire,
- le montant du salaire brut,
- la nature et le montant des déductions effectuées,
- le montant net du salaire,
- ainsi que leurs cumulatifs si pertinent,
- divers (remboursements).

27.02 Le salaire est distribué par dépôt bancaire à chaque deux (2) semaines selon le régime établi à la Clinique.

27.03 Advenant une erreur sur la paie, de cinq (5) dollars et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des paies, en remettant à la personne salariée l'argent dû.

27.04 Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire d'une personne pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il y ait eu négligence prouvée de la part de cette personne.

27.05 Au départ

L'Employeur remet à la personne salariée, à la paie qui suit immédiatement son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux.

27.06 Sur demande, l'Employeur remet à la personne, le jour de son départ, ou lui expédie, une attestation écrite de l'expérience qu'elle a acquise dans l'établissement.

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

27.08 Le salaire des personnes à temps partiel ou non détentrice de poste est payé en fonction de la clause 22.02 de la convention.

ARTICLE 28

SOUSTRAITANCE/CONTRAT

28.01 Un contrat et/ou une entente de service seront toujours possibles pourvu qu'ils soient faits dans le sens des intérêts des personnes salariées représentatifs du milieu de Pointe Saint-Charles et qu'ils favorisent l'orientation de la Clinique. Toute personne travaillant dans le cadre d'un contrat ou d'une entente de service n'est pas assujettie à la présente convention.

28.02 Le contractuel sera de préférence un organisme composé de travailleuses et travailleurs représentatifs du milieu de Pointe Saint-Charles.

28.03 L'Employeur convient de ne pas recourir à l'octroi de travail à forfait, ou de contrat pour du travail habituellement et normalement accompli par les personnes salariées, si cela a comme conséquence d'occasionner des mises à pied, de provoquer des pertes de salaire ou d'empêcher la création d'un nouveau poste, à moins d'une entente entre les parties.

ARTICLE 29

COMITÉS DE NÉGOCIATION ET DE RELATIONS DE TRAVAIL

SECTION I

COMITÉ DE NÉGOCIATION

29.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail, les parties conviennent de mettre sur pied un comité permanent de négociation selon les modalités prévues aux paragraphes suivants.

29.02 Composition

Le comité permanent de négociation est composé d'un maximum de trois (3) personnes représentantes désignées par le Syndicat et de trois (3) personnes représentantes désignées par l'Employeur.

29.03 Fonctionnement

À la demande de l'une des parties et dans les dix (10) jours de cette demande, le comité permanent de négociation se réunit afin de négocier tout changement à la convention collective.

29.04 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective sera soit intégrée soit annexée à celle-ci et cette entente liera les parties pour la durée de la convention collective, à moins d'avis contraire.

29.05 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fera l'objet d'un dépôt au bureau du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

29.06 À défaut d'entente entre les parties, celles-ci peuvent convenir de tout mécanisme leur permettant de régler le ou les problèmes soulevés.

29.07 Les personnes qui siègent sur ce comité sont libérées en fonction de la clause 7.19.

SECTION II

COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

29.08 Le comité de relations de travail est déjà formé. Il a pour mandat :

- d'étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective;
- de prévenir tout litige pouvant affecter les rapports entre les parties;
- de discuter pour tenter de solutionner tout grief déposé;
- de convenir des arrangements locaux;
- d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les personnes salariées et, d'autre part, la coordination;
- de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;
- de promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et la coordination;
- d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le bon fonctionnement général d'un service, entre autres la répartition du travail. Le comité peut également étudier la plainte d'une personne relative au fardeau de la tâche;
- d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées;
- tout autre mandat convenu entre les parties.

29.09 Ce comité a un caractère consultatif. Les décisions sont du ressort exclusif de l'Employeur.

29.10 Les modalités de convocation et de fonctionnement du comité sont déterminées par le comité.

29.11 Composition

Ce comité est constitué de personnes représentantes désignées par la coordination et de personnes représentantes désignées par le Syndicat. Le nombre et la désignation de ces personnes représentantes pourront varier selon les sujets discutés. Ce nombre ne devrait pas excéder trois (3) pour chacune des parties, sauf lors de circonstances exceptionnelles.

29.12 Libération

Les personnes qui siègent sur ce comité sont libérées en fonction de la clause 7.18.

ARTICLE 30

ASSURANCE COLLECTIVE

30.01 Les personnes salariées temps complet (TC) ou à temps partiel (TP) ainsi que les personnes salariées non détentrices de poste détenant une assignation de six (6) mois et plus et qui ont complété trente (30) jours de calendrier à la Clinique bénéficient des régimes d'assurance en vigueur jusqu'à la prise effective de leur retraite.

30.02 La police d'assurance est détenue par les Syndicats présents à la Clinique communautaire de Pointe Saint-Charles et la Clinique communautaire de Pointe Saint-Charles. L'application du régime d'assurance est faite de façon conjointe par l'Employeur et le Syndicat.

Toute proposition de changement au contrat d'assurance est soumise au Syndicat au moins quarante-cinq (45) jours en avance.

30.03 L'Employeur assume la totalité de la prime du régime d'assurance décrit au contrat.

30.04 Toute personne salariée détentrice de poste en congé sans solde de trente (30) jours et moins a droit, pendant la période de son congé, aux avantages du régime d'assurance collective en vigueur.

30.05 La personne salariée détentrice de poste en congé sans solde de plus de trente (30) jours peut maintenir sa participation aux régimes d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, selon les conditions au contrat, sauf lorsque la convention prévoit une autre disposition.

Les dispositions du présent paragraphe ne s'appliqueront que pour les congés octroyés après la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

ARTICLE 31

PERTE OU DESTRUCTION DE BIEN

31.01 Une personne salariée qui, dans l'exercice de ses fonctions, subit un dommage à ses biens, attribuable à un usager, reçoit de l'Employeur remplacement ou réparation de tout article personnel détérioré ou détruit.

Lorsque l'usage d'un article personnel n'est pas habituel dans le cadre du travail, la personne salariée recevra remplacement ou réparation en autant que cet usage ait reçu l'approbation de l'Employeur dans le cadre des procédures établies.

31.02 Une personne salariée qui, dans l'exercice de ses fonctions, subit un préjudice personnel attribuable à un usager, reçoit de l'Employeur un dédommagement.

31.03 Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de son supérieur immédiat au plus tard dans les trente (30) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 32

ACCIDENT DE TRAVAIL ET SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL

32.01 Dispositions générales

L'Employeur, les équipes et le Syndicat travaillent ensemble pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des travailleuses et des travailleurs.

32.02 Les parties citées au paragraphe 32.01 s'engagent à intensifier l'identification et le dépistage des conditions de travail et des tâches qui provoquent ou peuvent provoquer la détérioration de l'état de santé de certaines personnes salariées et, conséquemment, elles s'engagent à appliquer des correctifs à de telles situations.

32.03 Par ailleurs, il est reconnu par la présente le droit pour toute personne salariée de cesser de travailler, sans perte de salaire, si elle juge qu'il y a danger pour sa santé ou sa sécurité dans l'environnement immédiat ou dans l'exécution de sa tâche. Dans un tel cas, elle doit informer immédiatement son supérieur immédiat et/ou la coordination aux ressources.

32.04 Accident de travail

Une personne salariée incapable de travailler par suite d'un accident de travail subi alors qu'elle était au service de l'Employeur est régie par les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

32.05 La personne salariée en accident de travail continue de recevoir de son employeur le salaire comme si elle était au travail, et ce, pendant les quatorze (14) premiers jours.

32.06 Les journées payées en vertu du présent article ne sont pas imputées à la réserve de congé de maladie de la personne salariée.

32.07 La personne salariée doit remplir elle-même les formulaires nécessaires à la Commission de la Santé et de la Sécurité du Travail et l'Employeur lui prête assistance.

32.08 Les prestations versées par la CNESST, pour la même période, sont acquises à l'Employeur jusqu'à concurrence des montants prévus au paragraphe 32.05.

32.09 La personne salariée indemnisée par la CNESST ne sera pénalisée d'aucune façon en ce qui a trait à ses augmentations de salaire et/ou rétroactivité.

32.10 Également, la personne salariée indemnisée par la CNESST ne sera pénalisée d'aucune façon sur l'accumulation de l'ancienneté, de journées de congé annuel, de journées de congé maladie et de tout autre congé prévu à la convention collective.

32.11 Les personnes salariées à temps partiel (TP) et les personnes non détentrice de poste (NDP) se verront verser le salaire établi au prorata des heures travaillées au cours des douze (12) derniers mois.

32.12 Refus de travailler

Toute personne salariée ou groupe de personnes salariées exposées à un danger physique ou psychologique peut, pour des motifs raisonnables, refuser d'exécuter un travail, à moins qu'il ne s'agisse d'une condition normalement reliée au travail exercé. Dans ce cas, elle doit aviser rapidement son supérieur.

32.13 Une personne représentante du Syndicat peut, dans des circonstances prévues au paragraphe 32.12, recommander à une personne salariée ou à un groupe de personnes salariées de cesser de travailler. Dans ce cas, la personne salariée doit aviser sans délai son supérieur immédiat.

32.14 Dans les cas prévus aux paragraphes 32.12 et 32.13, il incombera à l'Employeur dans les plus brefs délais d'éliminer, s'il y a lieu, les conditions dangereuses avant que la personne salariée ou le groupe de personnes salariées, selon le cas, ne reprenne le travail.

32.15 Aucune perte de droit, de bénéfice, de salaire ni mesure disciplinaire ne peut résulter de l'exercice de ce droit, tel que prévu au paragraphe 32.13.

32.16 Comité santé sécurité

Les parties conviennent de la nécessité d'un comité de santé / sécurité. Ce comité est formé de trois (3) personnes : une personne représentante mandatée par chacun des Syndicats et une personne représentant l'Employeur.

La personne salariée siégeant à ce comité est libérée sans perte de salaire et avantages aux fins d'assister aux réunions du comité en conformité au paragraphe 7.18.

32.17 Lors des rencontres, les parties établiront leurs priorités à l'intérieur du cadre de travail suivant :

- établir un programme de prévention et d'information;
- participer à l'identification et à l'évaluation des risques;
- tenir le registre des accidents de travail;
- choisir les moyens de protection individuelle et collective;
- faire des recommandations sur les équipements de protection requis;
- évaluer les possibilités de ré affectation de personnes salariées qui en ont besoin quand elles ne peuvent plus maintenir leur emploi pour raison de santé;
- recevoir copie des plaintes des personnes salariées et les analyser.

32.18 Examen médical

Dans l'esprit du paragraphe 32.01 qui vise à promouvoir la santé des personnes salariées, l'Employeur accorde à toutes les personnes salariées permanentes à temps complet ou encore à toutes personnes salariées pour une période de cinquante-deux (52) semaines à temps complet, une période de quatre (4) heures par année pour passer un examen médical, et ce, avec le médecin de leur choix. Seule une attestation sera exigée par l'Employeur.

32.19 La personne salariée reçoit, pendant ses heures de travail et sans frais, toute immunisation ou traitement exigé par l'Employeur, laquelle ou lequel fera l'objet d'une entente entre les parties.

32.20 Une personne salariée saine, mais porteuse de germe, libérée de son travail sur recommandation de son médecin, sera mutée temporairement ou définitivement à un autre poste, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

32.21 Si une telle mutation est impossible, faute de poste disponible, la personne ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa banque de congé maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la CNESST, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

32.22 La personne salariée peut bénéficier d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (incluant l'arbitrage médical) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue à la Clinique.

32.23 L’Employeur s’engage à fournir l’équipement et le matériel nécessaires au travail et à la sécurité des personnes salariées.

ARTICLE 33

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POST-SCOLAIRE

33.01 La personne salariée couverte par la présente convention est classée dans l'échelle de salaire décrite à l'article 36 selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies conformément aux dispositions du présent article.

33.02 Expérience

a. Les années d'expérience dans des fonctions similaires et/ou identiques seront reconnues au pair. Pour une année travaillée à temps complet, l'Employeur reconnaît une année d'expérience. Pour les personnes salariées à temps partiel (TP) et celle non détentrice de poste (NDP), la reconnaissance se fera au prorata du temps travaillé.

b. L'expérience dans des fonctions compatibles est reconnue à raison de deux (2) années de travail pour une année (1) d'expérience.

Des fonctions sont reconnues compatibles lorsqu'une partie significative du travail effectué correspond au poste occupé par la personne salariée à la Clinique.

33.03 Preuve de l'expérience acquise

La personne salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise. Elle doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauche 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 pertinentes dès l'embauche de la nouvelle personne salariée à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

33.04 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des Employeurs, aux dates de travail et au genre de travail.

33.05 Formation postscolaire

Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et supplémentaire au diplôme d'études collégiale (DEC) et/ou au diplôme de premier cycle (BAC)

Une (1) année d'étude (ou son équivalent, 30 crédits) complétée et réussie dans la même discipline que celle exercée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 ½) d'expérience professionnelle.

Un maximum de deux (2) années de scolarité peut être reconnu aux fins d'expérience.

Suite à l'obtention de son diplôme de premier cycle, la personne salariée qui détenait un diplôme DEC est reclassée dans l'échelle salariale bachelière, conformément à l'article 36, en lui reconnaissant toutefois une (1) année supplémentaire de scolarité aux fins d'expérience.

ARTICLE 34

PRIMES ET SERVICE DE GARDE

34.01 Prime de soir et de fin de semaine

La personne salariée qui est appelée à effectuer son travail régulier entre 20 h le vendredi et 07 h le lundi matin reçoit en plus de son salaire horaire, une prime de fin de semaine équivalent à 4 % de son salaire horaire.

La personne salariée devant effectuer son travail régulier entre 12 h et 20 h dans les fonctions d'infirmière au soutien à domicile ou aux services courants, reçoit en plus de son salaire horaire une prime de soir équivalente à 4 % de son salaire horaire pour la portion de son quart de travail effectué à partir 16 h.

34.02 Disponibilité ou service de garde

Si les besoins d'une équipe exigent du personnel en service de garde, les personnes salariées s'y soumettent à tour de rôle à moins que les parties en aient convenu autrement par entente écrite ou qu'un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires.

La disponibilité se fait à domicile. Toutefois, lorsqu'aucune couverture n'est nécessaire, la personne salariée en disponibilité ces journées-là est réputée comme ayant assumé son tour de garde.

La personne salariée qui assume la garde reçoit, en temps rémunéré ou en temps à reprendre, selon la volonté exprimée, une heure et demie par jour de garde. Ce temps doit être rémunéré ou repris à la période de paie à laquelle il est effectué ou à la suivante au plus tard.

34.03 Rappel au travail

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) la rémunération des heures réellement travaillées pendant sa garde;

2) un minimum de trois (3) heures de salaire pour un déplacement sur les lieux de travail, rémunéré ou repris en temps, selon la volonté exprimée par la personne salariée.

34.04 Toute personne salariée occupant des tâches administratives est libérée de sa tâche régulière et/ou remplacée le temps nécessaire à l'accomplissement de ces tâches.

34.05 Disposition spéciale – prime de responsabilité IGC

La personne salariée qui est appelée à faire des tâches du titre d'emploi d'infirmière gestion clinique IGC, reçoit en plus de son salaire horaire une prime de 7 %.

ARTICLE 35

RÉGIME DE RETRAITE

35.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

35.02 Programme de retraite progressive

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

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

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

35.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent :

1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

   a. les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

   b. cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail ci-après appelée « l'entente »;

   c. à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

   d. toutefois, dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex. : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

   a. l'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b. la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c. le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) et d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne à temps complet;

d. l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e. l'entente entre la personne salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

3) Droits et avantages

a. pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b. la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme; pour la personne salariée à temps partiel, la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

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

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

e. dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente; pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage

annuel de la prestation de travail convenu, et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f. pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente.

4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'Employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou nom de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée.

5) Supplantation ou mise à pied

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

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied le contrat prend fin.

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

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

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 35.04 4, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

35.05 À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la personne salariée sont soumis aux dispositions de l'article 6 de la convention collective.

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

ARTICLE 36

RÈGLES D'INTÉGRATION

36.01 Règles d'application des échelles de salaire

La personne salariée est classée dans l'échelle salariale qui correspond à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à son expérience et à sa formation postscolaire, s'il y a lieu, en conformité avec les règles décrites à l'article 33.

Toute fraction additionnelle d'année au crédit d'une personne salariée au moment de l'intégration est comptée dans la détermination de la date de son avancement à l'échelon supérieur.

36.02 Avancement dans les échelles de salaire

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

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste complète une année d'expérience dans son titre d'emploi lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de deux cent vingt-cinq (225) jours complets de travail ou deux cent vingt (220) jours complets de travail si elle bénéficie de cinq (5) semaines de vacances, ou de deux cent quinze (215) jours si elle bénéficie de six (6) semaines de vacances.

36.03 Règles d'intégration dans les nouvelles échelles de salaire instaurées le 1er avril 2015

Le nombre d'années d'expérience dans les échelles antérieures au 1er avril 2015 est reconnu. Dans le cas où le nombre d'échelons de la nouvelle échelle dépasse celui de l'ancienne, l'Employeur classe de nouveau la personne en tenant compte des articles 36.01 et 36.02. Dans le cas où le nombre d'échelons de la nouvelle échelle est égal ou inférieur à celui de l'ancienne, la personne conserve son échelon actuel, sans pouvoir dépasser l'échelon maximal de la nouvelle échelle.

Cependant, dans le cas des personnes bachelières ayant profité de l'avancement accéléré d'échelons, aux six (6) mois, au sens du libellé d'une ancienne convention collective, chaque année vaut un seul échelon pour les fins des règles d'intégration.

Dans le cas où le nouvel échelon donnerait un salaire inférieur à celui que la personne reçoit déjà au 1er avril 2015, ce salaire est maintenu jusqu'à ce que le salaire de la nouvelle échelle soit supérieur.

36.04 Advenant qu'un nouveau titre d'emploi soit créé en cours de convention ou qu'un titre d'emploi soit modifié de manière significative, les parties doivent se rencontrer pour discuter de son libellé incluant les exigences de même que de son rangement, qui détermine le taux de salaire incluant les échelons.

Afin de déterminer le rangement approprié, la catégorie est évaluée avec le Système d'évaluation des emplois à 17 sous-facteurs et éléments d'interprétation, Version finale, modifiée pour la Clinique communautaire de Pointe Saint-Charles.

En cas de désaccord entre les parties, la procédure de griefs s'applique.

Le nombre d'échelons étant rattaché au rangement et non au titre d'emploi. Ainsi, en cas de changement de rangement, la catégorie se voit attribuer sa nouvelle échelle salariale incluant tous les échelons de celle-ci.

36.05 Advenant qu'un nouveau titre d'emploi soit créé en cours de convention ou qu'un titre d'emploi soit modifié de manière significative, les parties doivent se rencontrer pour discuter de son libellé incluant les exigences de même que de son rangement, qui détermine le taux de salaire incluant les échelons.

Afin de déterminer le rangement approprié, la catégorie est évaluée avec le Système d'évaluation des emplois à 17 sous-facteurs et éléments d'interprétation, Version finale, modifiée pour la Clinique communautaire de Pointe Saint-Charles.

En cas de désaccord entre les parties, la procédure de griefs s'applique.

Le nombre d'échelons étant rattaché au rangement et non au titre d'emploi. Ainsi, en cas de changement de rangement, la catégorie se voit attribuer sa nouvelle échelle salariale incluant tous les échelons de celle-ci.

ARTICLE 37

ÉCHELLES SALARIALES

Les échelles salariales se retrouvent à l’annexe 2.

ARTICLE 38

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

38.01 Sous réserve des clauses 38.02 et 38.03, la présente convention prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 mars 2020.

38.02 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du 1er avril 2015 :

- primes de responsabilité;
- temps supplémentaire;
- taux et échelles de salaire, montants forfaitaires additionnels y compris les prestations d'assurance salaire, incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) les jours de maladie payables au 15 décembre, les indemnités prévues aux congés parentaux et les bénéfices marginaux pour les personnes salariées y ayant droit selon les modalités prévues à 22.03;
- prime de responsabilité IGC;
- prime de fin de semaine;
- prime de soir.

Note : la personne salariée ayant reçu des prestations en vertu de la SAAQ ou de la CNESST devra fournir des informations pertinentes pour chacune des années.

38.03 L'ajustement des salaires est fait au plus tard soixante (60) jours après la signature de la convention.

L'Employeur prend les moyens nécessaires pour que le versement de la rétroactivité prévue à l'article 38.06 soit complété dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective. Toutefois, le versement de la rétroactivité doit être versé au plus tard cent-vingt (120) jours après la signature de la convention, et ce, sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

L'Employeur prend les moyens nécessaires pour que le versement de la rétroactivité prévue à l'article 38.07 soit complété dans les cent quatre (104) jours de la signature de la convention collective. Toutefois, le versement de la rétroactivité doit être fait au plus tard cent trente-quatre (134) jours

après la signature de la convention, et ce, sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

38.04 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2015 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à la clause 38.05.

38.05 Dans les trois (3) mois de la signature, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er avril 2015 ainsi que leur dernière adresse connue.

38.06 Paramètres généraux d'augmentation salariale

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

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2015 est majoré de 1,5 % avec effet le 1er avril 2015.

B) Période allant du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur au 31 mars 2016 est maintenu sans majoration.

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

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2017 est majoré de 1,00 % avec effet le 1er avril 2017.

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

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2018 est majoré de 1,25 % avec effet le 1er avril 2018.

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

Chaque taux et chaque échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2019 est majoré de 1,25 % avec effet le 1er avril 2019.

38.07 Montants forfaitaires additionnels

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

La personne salariée a droit à un montant forfaitaire additionnel correspondant à l'écart entre son salaire et 85 % du salaire au dernier échelon pour son titre d'emploi appliqué dans le Réseau de la Santé et des Services sociaux au 1er avril 2015.

B) Période allant du 1er avril 2016 au 31 mars 2017

La personne salariée a droit à un montant forfaitaire additionnel correspondant à l'écart entre son salaire et 85 % du salaire au dernier échelon pour son titre d'emploi appliqué dans le Réseau de la Santé et des Services sociaux au 1er avril 2016.

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

La personne salariée a droit à un montant forfaitaire additionnel correspondant à l'écart entre son salaire et 85 % du salaire au dernier échelon pour son titre d'emploi appliqué dans Réseau de la Santé et des Services sociaux au 1er avril 2017.

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

La personne salariée a droit à un montant forfaitaire additionnel correspondant à l'écart entre son salaire et 85 % du salaire au dernier échelon pour son titre d'emploi appliqué dans Réseau de la Santé et des Services sociaux au 1er avril 2018.

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

La personne salariée a droit à un montant forfaitaire additionnel correspondant à l'écart entre son salaire et 85 % du salaire qu'elle recevrait selon son expérience pour son titre d'emploi appliqué dans le Réseau de la Santé et des Services sociaux au 2 avril 2019.

La rémunération additionnelle prévue aux paragraphes A, B, C et D est applicable à la personne salariée au dernier échelon, pour les titres d'emploi suivants :

- Infirmière DEC
- Infirmière à la liaison DEC et infirmière à la gestion clinique DEC
- Infirmière BAC
- Infirmière à la gestion clinique BAC et Infirmière à la liaison BAC
- Intervenant social BAC
- Organisateur communautaire BAC
- Psychoéducateur
- Ergothérapeute
- Nutritionniste
- Psychologue

Pour la période allant du 1er avril 2019 au 31 mars 2020, le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie. L'Employeur versera une rétroactivité pour la période comprise entre le 1er avril 2019 et la date du début du versement du montant forfaitaire sur chaque paie.

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

a) celles relatives au calcul des indemnités prévues au régime de 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.

38.08 Les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

38.09 Les parties conviennent que, dans le cas où la Clinique communautaire de Pointe Saint-Charles devienne ou est annexée à un établissement du réseau de la santé et des services sociaux, la présente convention doit être reconnue et respectée par toute autre partie patronale.

38.10 À son expiration, les dispositions de la présente convention continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention.

38.11 Les parties conviennent de débuter la négociation pour le renouvellement de la convention, 120 jours de travail avant son expiration.

Le Syndicat s'engage à déposer ses premières offres à ce moment, et l'Employeur à y répondre dans les 15 jours.

38.12 Disposition spéciale

Toute indexation de salaire de plus de 1.25 % accordée au personnel salarié de la Clinique Pointe Saint-Charles pour l'année 2019, sera automatiquement intégrée aux échelles salariales, et ce, rétroactivement au 1er avril 2019.

EN FOI DE QUOI, les parties aux présentes ont signé à Montréal.

Les personnes représentantes dûment autorisées du Syndicat	**Les personnes représentantes dûment autorisées de l'Employeur**
Robert Le Duc	Josée Ann Maurais
Signé le 2 mai 2019	Signé le 2 mai 2019
Cynthia Girouard	Luc Leblanc
Signé le 2 mai 2019	Signé le 2 mai 2019
Line Lafontaine	
Signé le 2 mai 2019	Signé le
Nancy Larose	
Signé le 2 mai 2019	Signé le

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

Budget du plan de développement des ressources humaines

Le budget de développement des ressources humaines est affecté en totalité pour la formation en cours d'emploi - mise à jour et perfectionnement - de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation des professionnelles et professionnels de la Clinique.

Le budget est divisé en deux parties :

1) 8 966 $ sont réservés pour les demandes individuelles des employés;
2) 8 966 $ pour les demandes émises par l'Employeur.

Pour un budget annuel total de 17 932 $ pour l'année 2018-2019. Ce budget sera majoré de l'indice d'augmentation accordé par le Ministère pour chaque année subséquente.

Un budget est accordé tel que la politique et procédure 087A du Soutien aux études le prévoit. Celui-ci ne fait pas partie du budget réservé aux demandes individuelles.

Budget réservé pour les demandes individuelles

Le montant alloué à un employé pour la formation est déterminé selon les heures pour lesquelles il a été rémunéré au cours de l'année financière précédente, selon le registre au 31 mars. Aux fins de ce calcul, le nombre maximal d'heures pouvant être considéré est déterminé selon un horaire de semaine normal d'un salarié à temps plein, excluant les heures supplémentaires (1820 heures).

Un employé dispose de deux ans pour utiliser les sommes qui lui sont attribuées en vertu des heures rémunérées au cours de l'année précédente. Après ces deux ans, la somme résiduelle de l'employé est redistribuée à l'ensemble des membres dans le budget réservé aux demandes individuelles.

Budget réservé pour les demandes émises par l'Employeur pour les membres de l'unité d'accréditation.

Du budget réservé aux demandes émises par l'Employeur, cinquante pour cent sont réservés pour le groupe des infirmières et l'autre cinquante pour cent pour les autres titres d'emploi de l'unité d'accréditation.

Si, au cours d'une année, l'Employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le résiduel s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante. Après deux ans, tout solde non dépensé s'ajoute au budget réservé pour les demandes individuelles.

Comité de développement des ressources humaines

Un comité de développement des ressources humaines est formé, au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la présente convention.

Le comité est constitué de deux (2) personnes pour chacune des parties, désignées par celles-ci.

Les membres du comité demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés.

Trois (3) membres du comité constituent le quorum des assemblées.

Demandes individuelles

Toute décision du comité doit être prise par consensus.

Les mandats du comité de formation sont :

1) recevoir de l'Employeur, en mai de chaque année, les informations relatives au budget réservé pour les demandes individuelles;
2) déterminer les critères d'éligibilité des formations;
3) approuver le montant budgétaire par employé;
4) approuver les demandes des employés;
5) déterminer les frais éligibles (notamment frais d'inscription, frais de déplacement, frais de séjour) et les modalités de remboursement;
6) recevoir les bilans trimestriels des activités et l'état des dépenses allouées au développement des ressources humaines.

Demandes émises par l'Employeur pour les membres de l'unité d'accréditation

Les mandats du comité de formation sont :

1) recevoir de l'Employeur, en mai de chaque année, les informations relatives au budget réservé pour les demandes émises par l'Employeur pour les membres de l'unité d'accréditation;

2) émettre des recommandations pour l'élaboration du plan de développement des ressources humaines de l'Employeur;

3) recevoir les bilans trimestriels des activités et l'état des dépenses allouées au développement des ressources humaines.

ANNEXE 2

ÉCHELLES DE SALAIRE AVEC AJOUT D'UN ÉCHELON POUR LES TITRES D'EMPLOI QUI SE SITUENT À MOINS DE 85 % DU DERNIER ÉCHELON AU 1ER AVRIL 2015 EN COMPARAISON AVEC LE SALAIRE DU RÉSEAU.

Catégories d'emplois et salaires du 1er avril 2015 au 31 mars 2020

Archiviste médical (9025)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	755,59	755,59	763,14	772,68	782,34
		2	779,96	779,96	787,76	797,61	807,58
		3	804,34	804,34	812,38	822,53	832,82
		4	828,71	828,71	837,00	847,46	858,05
		5	853,08	853,08	861,61	872,39	883,29
		6	877,46	877,46	886,23	897,31	908,53
		7	901,83	901,83	910,85	922,24	933,76
		8	926,21	926,21	935,47	947,16	959,00
		9	950,58	950,58	960,09	972,09	984,24
16	10	10	974,95	974,95	984,70	997,01	1 009,47

Éducatrice (9004) Technicien·ne en éducation spécialisée (9004)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	784,30	784,30	792,14	802,05	812,07
		2	809,60	809,60	817,70	827,92	838,27
		3	834,90	834,90	843,25	853,79	864,46
		4	860,20	860,20	868,80	879,66	890,66
		5	885,50	885,50	894,36	905,54	916,85
		6	910,80	910,80	919,91	931,41	943,05
		7	936,10	936,10	945,46	957,28	969,25
		8	961,40	961,40	971,02	983,15	995,44
		9	986,70	986,70	996,57	1 009,03	1 021,64
17	10	10	1 012,00	1 012,00	1 022,12	1 034,90	1 047,83

Thérapeute en réadaptation physique (9006)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	784,30	784,30	792,14	802,05	812,07
		2	809,60	809,60	817,70	827,92	838,27
		3	834,90	834,90	843,25	853,79	864,46
		4	860,20	860,20	868,80	879,66	890,66
		5	885,50	885,50	894,36	905,54	916,85
		6	910,80	910,80	919,91	931,41	943,05
		7	936,10	936,10	945,46	957,28	969,25
		8	961,40	961,40	971,02	983,15	995,44
		9	986,70	986,70	996,57	1 009,03	1 021,64
17	10	10	1 012,00	1 012,00	1 022,12	1 034,90	1 047,83

Hygiéniste dentaire (9013)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	784,30	784,30	792,14	802,05	812,07
		2	809,60	809,60	817,70	827,92	838,27
		3	834,90	834,90	843,25	853,79	864,46
		4	860,20	860,20	868,80	879,66	890,66
		5	885,50	885,50	894,36	905,54	916,85
		6	910,80	910,80	919,91	931,41	943,05
		7	936,10	936,10	945,46	957,28	969,25
		8	961,40	961,40	971,02	983,15	995,44
		9	986,70	986,70	996,57	1 009,03	1 021,64
17	10	10	1 012,00	1 012,00	1 022,12	1 034,90	1 047,83

Infirmière DEC (9014)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	817,78	817,78	825,96	836,28	846,74
		2	845,04	845,04	853,49	864,16	874,96
		3	872,30	872,30	881,02	892,04	903,19
		4	899,56	899,56	908,55	919,91	931,41
		5	926,82	926,82	936,09	947,79	959,64
		6	954,08	954,08	963,62	975,66	987,86
		7	981,34	981,34	991,15	1 003,54	1 016,08
		8	1 008,60	1 008,60	1 018,68	1 031,42	1 044,31
		9	1 035,86	1 035,86	1 046,21	1 059,29	1 072,53
		10	1 063,12	1 063,12	1 073,75	1 087,17	1 100,76
19	11	11	1 090,37	1 090,37	1 101,28	1 115,04	1 128,98

Intervenant·e social·e DEC (9019)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	848,86	848,86	857,35	868,06	878,91
		2	877,15	877,15	885,92	897,00	908,21
		3	905,45	905,45	914,50	925,93	937,51
		4	933,74	933,74	943,08	954,87	966,80
		5	962,04	962,04	971,66	983,80	996,10
		6	990,33	990,33	1 000,24	1 012,74	1 025,40
		7	1 018,63	1 018,63	1 028,81	1 041,67	1 054,70
		8	1 046,92	1 046,92	1 057,39	1 070,61	1 083,99
		9	1 075,22	1 075,22	1 085,97	1 099,55	1 113,29
		10	1 103,51	1 103,51	1 114,55	1 128,48	1 142,59
20	11	11	1 131,81	1 131,81	1 143,13	1 157,42	1 171,88

Organisateur communautaire DEC (9034)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	848,86	848,86	857,35	868,06	878,91
		2	877,15	877,15	885,92	897,00	908,21
		3	905,45	905,45	914,50	925,93	937,51
		4	933,74	933,74	943,08	954,87	966,80
		5	962,04	962,04	971,66	983,80	996,10
		6	990,33	990,33	1 000,24	1 012,74	1 025,40
		7	1 018,63	1 018,63	1 028,81	1 041,67	1 054,70
		8	1 046,92	1 046,92	1 057,39	1 070,61	1 083,99
		9	1 075,22	1 075,22	1 085,97	1 099,55	1 113,29
		10	1 103,51	1 103,51	1 114,55	1 128,48	1 142,59
20	11	11	1 131,81	1 131,81	1 143,13	1 157,42	1 171,88

Infirmière à la gestion clinique DEC (9015)
Infirmière à la liaison DEC (9041)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	851,74	851,74	860,26	871,01	881,90
		2	881,11	881,11	889,92	901,05	912,31
		3	910,48	910,48	919,59	931,08	942,72
		4	939,85	939,85	949,25	961,12	973,13
		5	969,22	969,22	978,92	991,15	1 003,54
		6	998,60	998,60	1 008,58	1 021,19	1 033,95
		7	1 027,97	1 027,97	1 038,25	1 051,22	1 064,36
		8	1 057,34	1 057,34	1 067,91	1 081,26	1 094,77
		9	1 086,71	1 086,71	1 097,57	1 111,29	1 125,18
		10	1 116,08	1 116,08	1 127,24	1 141,33	1 155,59
		11	1 145,45	1 145,45	1 156,90	1 171,36	1 186,01
21	12	12	1 174,82	1 174,82	1 186,57	1 201,40	1 216,42
21	13	13	1 204,19	1 204,19	1 216,23	1 231,43	1 246,83

Ajout d'un échelon de manière temporaire pour que la catégorie se situe au moins à 85 % du réseau au 1er avril 2015. Cet échelon sera à 102,5 % de l'échelon maximal à 100 %.

Nutritionniste (9020)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	853,62	853,62	862,16	872,94	883,85
		2	884,11	884,11	892,95	904,11	915,41
		3	914,60	914,60	923,74	935,29	946,98
		4	945,08	945,08	954,53	966,46	978,55
		5	975,57	975,57	985,32	997,64	1 010,11
		6	1 006,06	1 006,06	1 016,12	1 028,82	1 041,68
		7	1 036,54	1 036,54	1 046,91	1 059,99	1 073,24
		8	1 067,03	1 067,03	1 077,70	1 091,17	1 104,81
		9	1 097,51	1 097,51	1 108,49	1 122,35	1 136,38
		10	1 128,00	1 128,00	1 139,28	1 153,52	1 167,94
		11	1 158,49	1 158,49	1 170,07	1 184,70	1 199,51
		12	1 188,97	1 188,97	1 200,86	1 215,87	1 231,07
22	**13**	**13**	1 219,46	1 219,46	1 231,66	1 247,05	1 262,64

Ajout d'un échelon de manière temporaire non requis pour que la catégorie se situe au moins à 85 % du réseau au 1er avril 2015. Catégorie passe du rangement 21 à 22.

Infirmière BAC (9016)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	853,62	853,62	862,16	872,94	883,85
		2	884,11	884,11	892,95	904,11	915,41
		3	914,60	914,60	923,74	935,29	946,98
		4	945,08	945,08	954,53	966,46	978,55
		5	975,57	975,57	985,32	997,64	1 010,11
		6	1 006,06	1 006,06	1 016,12	1 028,82	1 041,68
		7	1 036,54	1 036,54	1 046,91	1 059,99	1 073,24
		8	1 067,03	1 067,03	1 077,70	1 091,17	1 104,81
		9	1 097,51	1 097,51	1 108,49	1 122,35	1 136,38
		10	1 128,00	1 128,00	1 139,28	1 153,52	1 167,94
		11	1 158,49	1 158,49	1 170,07	1 184,70	1 199,51
		12	1 188,97	1 188,97	1 200,86	1 215,87	1 231,07
22	**13**	**13**	1 219,46	1 219,46	1 231,66	1 247,05	1 262,64
22	**14**	**14**	1 249,95	1 249,95	1 262,45	1 278,23	1 294,21

Ajout d'un échelon de manière temporaire pour que la catégorie se situe au moins à 85 % du réseau au 1er avril 2015. Cet échelon sera à 102,5 % de l'échelon maximal à 100 %.

Intervenant-e social-e BAC (9018)
Travailleur social professionnel (9042)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	853,62	853,62	862,16	872,94	883,85
		2	884,11	884,11	892,95	904,11	915,41
		3	914,60	914,60	923,74	935,29	946,98
		4	945,08	945,08	954,53	966,46	978,55
		5	975,57	975,57	985,32	997,64	1 010,11
		6	1 006,06	1 006,06	1 016,12	1 028,82	1 041,68
		7	1 036,54	1 036,54	1 046,91	1 059,99	1 073,24
		8	1 067,03	1 067,03	1 077,70	1 091,17	1 104,81
		9	1 097,51	1 097,51	1 108,49	1 122,35	1 136,38
		10	1 128,00	1 128,00	1 139,28	1 153,52	1 167,94
		11	1 158,49	1 158,49	1 170,07	1 184,70	1 199,51
		12	1 188,97	1 188,97	1 200,86	1 215,87	1 231,07
22	13	13	1 219,46	1 219,46	1 231,66	1 247,05	1 262,64
22	14	14	1 249,95	1 249,95	1 262,45	1 278,23	1 294,21

Ajout d'un échelon de manière temporaire pour que la catégorie se situe au moins à 85 % du réseau au 1er avril 2015. Cet échelon sera à 102,5 % de l'échelon maximal à 100 %.

Organisateur communautaire BAC (9021)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	853,62	853,62	862,16	872,94	883,85
		2	884,11	884,11	892,95	904,11	915,41
		3	914,60	914,60	923,74	935,29	946,98
		4	945,08	945,08	954,53	966,46	978,55
		5	975,57	975,57	985,32	997,64	1 010,11
		6	1 006,06	1 006,06	1 016,12	1 028,82	1 041,68
		7	1 036,54	1 036,54	1 046,91	1 059,99	1 073,24
		8	1 067,03	1 067,03	1 077,70	1 091,17	1 104,81
		9	1 097,51	1 097,51	1 108,49	1 122,35	1 136,38
		10	1 128,00	1 128,00	1 139,28	1 153,52	1 167,94
		11	1 158,49	1 158,49	1 170,07	1 184,70	1 199,51
		12	1 188,97	1 188,97	1 200,86	1 215,87	1 231,07
22	13	13	1 219,46	1 219,46	1 231,66	1 247,05	1 262,64

Ajout d'un échelon de manière temporaire non requis pour que la catégorie se situe au moins à 85 % du réseau au 1er avril 2015.

Psychoéducateur·trice (9024)
Psychoéducateur·trice / Spécialiste en réadaptation psychosociale (9024)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	853,62	853,62	862,16	872,94	883,85
		2	884,11	884,11	892,95	904,11	915,41
		3	914,60	914,60	923,74	935,29	946,98
		4	945,08	945,08	954,53	966,46	978,55
		5	975,57	975,57	985,32	997,64	1 010,11
		6	1 006,06	1 006,06	1 016,12	1 028,82	1 041,68
		7	1 036,54	1 036,54	1 046,91	1 059,99	1 073,24
		8	1 067,03	1 067,03	1 077,70	1 091,17	1 104,81
		9	1 097,51	1 097,51	1 108,49	1 122,35	1 136,38
		10	1 128,00	1 128,00	1 139,28	1 153,52	1 167,94
		11	1 158,49	1 158,49	1 170,07	1 184,70	1 199,51
		12	1 188,97	1 188,97	1 200,86	1 215,87	1 231,07
22	13	13	1 219,46	1 219,46	1 231,66	1 247,05	1 262,64
22	14	14	1 249,95	1 249,95	1 262,45	1 278,23	1 294,21

Ajout d'un échelon de manière temporaire pour que la catégorie se situe au moins à 85 % du réseau au 1er avril 2015. Cet échelon sera à 102,5 % de l'échelon maximal à 100 %.

Ergothérapeute (9045)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	886,06	886,06	894,92	906,11	917,43
		2	917,71	917,71	926,88	938,47	950,20
		3	949,35	949,35	958,84	970,83	982,96
		4	981,00	981,00	990,81	1 003,19	1 015,73
		5	1 012,64	1 012,64	1 022,77	1 035,55	1 048,50
		6	1 044,29	1 044,29	1 054,73	1 067,91	1 081,26
		7	1 075,93	1 075,93	1 086,69	1 100,27	1 114,03
		8	1 107,58	1 107,58	1 118,65	1 132,63	1 146,79
		9	1 139,22	1 139,22	1 150,61	1 165,00	1 179,56
		10	1 170,87	1 170,87	1 182,57	1 197,36	1 212,32
		11	1 202,51	1 202,51	1 214,54	1 229,72	1 245,09
		12	1 234,16	1 234,16	1 246,50	1 262,08	1 277,85
23	13	13	1 265,80	1 265,80	1 278,46	1 294,44	1 310,62
23	14	14	1 310,10	1 310,10	1 323,20	1 339,74	1 356,49

Ajout d'un échelon de manière temporaire pour que la catégorie se situe au moins à 85 % du réseau au 1er avril 2015. Cet échelon sera à 103,5 % de l'échelon maximal à 100 %. Catégorie passe du rangement 22 à 23.

Psychologue (9039)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	919,73	919,73	928,93	940,54	952,30
		2	952,58	952,58	962,10	974,13	986,31
		3	985,43	985,43	995,28	1 007,72	1 020,32
		4	1 018,27	1 018,27	1 028,46	1 041,31	1 054,33
		5	1 051,12	1 051,12	1 061,63	1 074,90	1 088,34
		6	1 083,97	1 083,97	1 094,81	1 108,49	1 122,35
		7	1 116,82	1 116,82	1 127,98	1 142,08	1 156,36
		8	1 149,66	1 149,66	1 161,16	1 175,67	1 190,37
		9	1 182,51	1 182,51	1 194,34	1 209,27	1 224,38
		10	1 215,36	1 215,36	1 227,51	1 242,86	1 258,39
		11	1 248,21	1 248,21	1 260,69	1 276,45	1 292,40
		12	1 281,05	1 281,05	1 293,86	1 310,04	1 326,41
24	13	13	1 313,90	1 313,90	1 327,04	1 343,63	1 360,42
24	14	14	1 379,60	1 379,60	1 393,39	1 410,81	1 428,44

Ajout d'un échelon de manière temporaire pour que la catégorie se situe au moins à 85 % du réseau au 1er avril 2015. Cet échelon sera à 105,0 % de l'échelon maximal à 100 %.

Infirmière à la gestion clinique BAC (9017)
Infirmière à la liaison BAC (9040)

Augmentations en pourcentage			1,50 %	0,00 %	1,00 %	1,25 %	1,25 %
Range-ment	Nombre d'échelons	Échelons	01/04/2015	01/04/2016	01/04/2017	01/04/2018	01/04/2019
		1	919,73	919,73	928,93	940,54	952,30
		2	952,58	952,58	962,10	974,13	986,31
		3	985,43	985,43	995,28	1 007,72	1 020,32
		4	1 018,27	1 018,27	1 028,46	1 041,31	1 054,33
		5	1 051,12	1 051,12	1 061,63	1 074,90	1 088,34
		6	1 083,97	1 083,97	1 094,81	1 108,49	1 122,35
		7	1 116,82	1 116,82	1 127,98	1 142,08	1 156,36
		8	1 149,66	1 149,66	1 161,16	1 175,67	1 190,37
		9	1 182,51	1 182,51	1 194,34	1 209,27	1 224,38
		10	1 215,36	1 215,36	1 227,51	1 242,86	1 258,39
		11	1 248,21	1 248,21	1 260,69	1 276,45	1 292,40
		12	1 281,05	1 281,05	1 293,86	1 310,04	1 326,41
24	13	13	1 313,90	1 313,90	1 327,04	1 343,63	1 360,42
24	14	14	1 379,60	1 379,60	1 393,39	1 410,81	1 428,44

Ajout d'un échelon de manière temporaire pour que la catégorie se situe au moins à 85 % du réseau au 1er avril 2015. Cet échelon sera à 105,0 % de l'échelon maximal à 100 %.

ANNEXE 3

COMPARATIF DU SALAIRE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX ET DE LA CLINIQUE COMMUNAUTAIRE DE POINTE SAINT-CHARLES AUX FINS D'APPLICATIONS DE LA CLAUSE 38.08

Comparaison des échelles salariales clinique réseau pour les catégories APTS

Échelles du réseau tirées du site web CPNSSS

Échelles de la Clinique projetée au 1er avril 2019 avec proposition d'augmentation

Calcul estimé * pour un salarié au maximum de l'échelon
en fonction de 1820 heures rémunérées par année

(35 heures * 52 semaines = 1820 heures)

Augmentation de salaire					
	15-16	**16-17**	**17-18**	**18-19**	**19-20**
Année	**1,50 %**	**0,00 %**	**1,00 %**	**1,25 %**	**1,25 %**
Cum	1,50 %	1,50 %	2,50 %	3,75 %	5,00 %
100,00 %	101,50 %	101,50 %	102,52 %	103,80 %	105,09 %

Seuil minimal	85,00 %	85,00 %	85,00 %	85,00 %	85,00 %

ARCHIVISTE MÉDICAL ARCHIVISTE MÉDICALE						Archiviste médical							
Catégorie 2251						Catégorie 9025							Montant
RÉSEAU Rangement 15 Annexe convention 2016						CLINIQUE	Rangement 16 actuellement						Estimé
	Taux ($) au							Taux ($) au					Brût
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02		Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	
1	20,00 $	20,30 $	20,66 $	21,07 $	22,74 $	Début	1	21,59 $	21,59 $	21,80 $	22,08 $	22,35 $	
2	20,84 $	21,15 $	21,52 $	21,95 $	23,51 $	Une année	2	22,28 $	22,28 $	22,51 $	22,79 $	23,07 $	
3	21,54 $	21,86 $	22,24 $	22,68 $	24,31 $	Deux années	3	22,98 $	22,98 $	23,21 $	23,50 $	23,79 $	
4	22,34 $	22,68 $	23,08 $	23,54 $	25,12 $	Trois années	4	23,68 $	23,68 $	23,91 $	24,21 $	24,52 $	
5	23,13 $	23,48 $	23,89 $	24,37 $	25,98 $	Quatre années	5	24,37 $	24,37 $	24,62 $	24,93 $	25,24 $	
6	23,98 $	24,34 $	24,77 $	25,27 $	26,84 $	Cinq années	6	25,07 $	25,07 $	25,32 $	25,64 $	25,96 $	
7	24,78 $	25,15 $	25,59 $	26,10 $	27,77 $	Six années	7	25,77 $	25,77 $	26,02 $	26,35 $	26,68 $	
8	25,73 $	26,12 $	26,58 $	27,11 $	28,70 $	Sept années	8	26,46 $	26,46 $	26,73 $	27,06 $	27,40 $	
9	26,74 $	27,14 $	27,61 $	28,16 $	29,49 $	Huit années	9	27,16 $	27,16 $	27,43 $	27,77 $	28,12 $	
10	27,69 $	28,11 $	28,60 $	29,17 $	30,30 $	Neuf années	10	27,86 $	27,86 $	28,13 $	28,49 $	28,84 $	
11	28,68 $	29,11 $	29,62 $	30,21 $	31,14 $			93,57%	92,18%	91,49%	90,81%	90,16%	
12	29,77 $	30,22 $	30,75 $	31,37 $	31,99 $			0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	
						Salaire annuel payé au max actuel	27,44 $	49 948 $	49 948 $	49 948 $	49 948 $	49 948 $	
						Salaire avec taux indexation		50 698 $	50 698 $	51 205 $	51 845 $	52 493 $	
						Ajustement pour respect 85 %		0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	
								50 698 $	50 698 $	51 205 $	51 845 $	52 493 $	
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		749 $	749 $	1 256 $	1 896 $	2 544 $	7 195 $

ÉDUCATEUR ÉDUCATRICE Catégorie 2691 RÉSEAU Rangement 16 actuellement							Éducatrice Technicien-ne en éducation spécialisée Catégorie 9004 CLINIQUE Rangement 17 actuellement						Montant Estimé Brût
	Taux ($) au							Taux ($) au					
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02		Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	
1	22,31 $	22,64 $	23,04 $	23,50 $	23,12 $	Début	1	22,41 $	22,41 $	22,63 $	22,92 $	23,20 $	
2	22,99 $	23,33 $	23,74 $	24,21 $	23,97 $	Une année	2	23,13 $	23,13 $	23,36 $	23,65 $	23,95 $	
3	23,72 $	24,08 $	24,50 $	24,99 $	24,88 $	Deux années	3	23,85 $	23,85 $	24,09 $	24,39 $	24,70 $	
4	24,45 $	24,82 $	25,25 $	25,76 $	25,78 $	Trois années	4	24,58 $	24,58 $	24,82 $	25,13 $	25,45 $	
5	25,25 $	25,63 $	26,08 $	26,60 $	26,73 $	Quatre années	5	25,30 $	25,30 $	25,55 $	25,87 $	26,20 $	
6	25,98 $	26,37 $	26,83 $	27,37 $	27,73 $	Cinq années	6	26,02 $	26,02 $	26,28 $	26,61 $	26,94 $	
7	26,81 $	27,21 $	27,69 $	28,24 $	28,74 $	Six années	7	26,75 $	26,75 $	27,01 $	27,35 $	27,69 $	
8	27,62 $	28,03 $	28,52 $	29,09 $	29,80 $	Sept années	8	27,47 $	27,47 $	27,74 $	28,09 $	28,44 $	
9	28,50 $	28,93 $	29,44 $	30,03 $	30,72 $	Huit années	9	28,19 $	28,19 $	28,47 $	28,83 $	29,19 $	
10	29,35 $	29,79 $	30,31 $	30,92 $	31,65 $	Neuf années	10	28,91 $	28,91 $	29,20 $	29,57 $	29,94 $	
11	30,30 $	30,75 $	31,29 $	31,92 $	32,62 $			92,53%	91,15%	90,47%	89,79%	89,08%	
12	31,25 $	31,72 $	32,28 $	32,93 $	33,61 $			0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	
						Salaire annuel payé au max actuel	28,48 $	51 834 $	51 834 $	51 834 $	51 834 $	51 834 $	
						Salaire avec taux indexation		52 624 $	52 624 $	53 150 $	53 815 $	54 487 $	
						Ajustement pour respect 85 %		0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	
								52 624 $	52 624 $	53 150 $	53 815 $	54 487 $	
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		790 $	790 $	1 317 $	1 981 $	2 654 $	7 533 $

THÉRAPEUTE EN RÉADAPTATION PHYSIQUE						Thérapeute en réadaptation physique							
Catégorie 2295						Catégorie 9006							Montant
RÉSEAU Rangement 16 Annexe convention 2016						CLINIQUE Rangement 17 actuellement							Estimé
	Taux ($) au							Taux ($) au					Brût
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02		Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	
1	22,83 $	23,17 $	23,58 $	24,05 $	23,12 $	Début	1	22,41 $	22,41 $	22,63 $	22,92 $	23,20 $	
2	23,52 $	23,87 $	24,29 $	24,78 $	23,97 $	Une année	2	23,13 $	23,13 $	23,36 $	23,65 $	23,95 $	
3	24,20 $	24,56 $	24,99 $	25,49 $	24,88 $	Deux années	3	23,85 $	23,85 $	24,09 $	24,39 $	24,70 $	
4	24,88 $	25,25 $	25,69 $	26,20 $	25,78 $	Trois années	4	24,58 $	24,58 $	24,82 $	25,13 $	25,45 $	
5	25,63 $	26,01 $	26,47 $	27,00 $	26,73 $	Quatre années	5	25,30 $	25,30 $	25,55 $	25,87 $	26,20 $	
6	26,35 $	26,75 $	27,22 $	27,76 $	27,73 $	Cinq années	6	26,02 $	26,02 $	26,28 $	26,61 $	26,94 $	
7	27,07 $	27,48 $	27,96 $	28,52 $	28,74 $	Six années	7	26,75 $	26,75 $	27,01 $	27,35 $	27,69 $	
8	27,81 $	28,23 $	28,72 $	29,29 $	29,80 $	Sept années	8	27,47 $	27,47 $	27,74 $	28,09 $	28,44 $	
9	28,64 $	29,07 $	29,58 $	30,17 $	30,72 $	Huit années	9	28,19 $	28,19 $	28,47 $	28,83 $	29,19 $	
10	29,47 $	29,91 $	30,43 $	31,04 $	31,65 $	Neuf années	10	28,91 $	28,91 $	29,20 $	29,57 $	29,94 $	
11	30,38 $	30,84 $	31,38 $	32,01 $	32,62 $			92,53%	91,15%	90,47%	89,79%	89,08%	
12	31,25 $	31,72 $	32,28 $	32,93 $	33,61 $			0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	
						Salaire annuel payé au max actuel	28,48 $	51 834 $	51 834 $	51 834 $	51 834 $	51 834 $	
						Salaire avec taux indexation		52 624 $	52 624 $	53 150 $	53 815 $	54 487 $	
						Ajustement pour respect 85 %		0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	
								52 624 $	52 624 $	53 150 $	53 815 $	54 487 $	
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		790 $	790 $	1 317 $	1 981 $	2 654 $	7 533 $

TECHNICIEN OU TECHNICIENNE EN HYGIÈNE DENTAIRE **Hygiéniste dentaire**

HYGIÉNISTE DENTAIRE(TITRE RÉSERVÉ)*

Catégorie 2261						**Catégorie 9013**							**Montant**
RÉSEAU Rangement 15 Annexe convention 2016						**CLINIQUE** **Rangement 17 actuellement**							**Estimé**
	Taux ($) au							**Taux ($) au**					**Brût**
Échelon	**2015-03-31**	**2016-04-01**	**2017-04-01**	**2018-04-01**	**2019-04-02**		**Échelon**	**2015-04-01**	**2016-04-01**	**2017-04-01**	**2018-04-01**	**2019-04-01**	
1	20,36 $	20,67 $	21,03 $	21,45 $	22,74 $	Début	1	22,41 $	22,41 $	22,63 $	22,92 $	23,20 $	
2	21,07 $	21,39 $	21,76 $	22,20 $	23,51 $	Une année	2	23,13 $	23,13 $	23,36 $	23,65 $	23,95 $	
3	21,80 $	22,13 $	22,52 $	22,97 $	24,31 $	Deux années	3	23,85 $	23,85 $	24,09 $	24,39 $	24,70 $	
4	22,59 $	22,93 $	23,33 $	23,80 $	25,12 $	Trois années	4	24,58 $	24,58 $	24,82 $	25,13 $	25,45 $	
5	23,37 $	23,72 $	24,14 $	24,62 $	25,98 $	Quatre années	5	25,30 $	25,30 $	25,55 $	25,87 $	26,20 $	
6	24,19 $	24,55 $	24,98 $	25,48 $	26,84 $	Cinq années	6	26,02 $	26,02 $	26,28 $	26,61 $	26,94 $	
7	25,07 $	25,45 $	25,90 $	26,42 $	27,77 $	Six années	7	26,75 $	26,75 $	27,01 $	27,35 $	27,69 $	
8	25,92 $	26,31 $	26,77 $	27,31 $	28,70 $	Sept années	8	27,47 $	27,47 $	27,74 $	28,09 $	28,44 $	
9	26,84 $	27,24 $	27,72 $	28,27 $	29,49 $	Huit années	9	28,19 $	28,19 $	28,47 $	28,83 $	29,19 $	
10	27,80 $	28,22 $	28,71 $	29,28 $	30,30 $	Neuf années	10	28,91 $	28,91 $	29,20 $	29,57 $	29,94 $	
11	28,74 $	29,17 $	29,68 $	30,27 $	31,14 $			97,13%	95,68%	94,97%	94,26%	93,59%	
12	29,77 $	30,22 $	30,75 $	31,37 $	31,99 $			0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	

Salaire annuel payé au max actuel	28,48 $	51 834 $	51 834 $	51 834 $	51 834 $	51 834 $	
Salaire avec taux indexation		52 624 $	52 624 $	53 150 $	53 815 $	54 487 $	
Ajustement pour respect 85 %		0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	
		52 624 $	52 624 $	53 150 $	53 815 $	54 487 $	
Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		790 $	790 $	1 317 $	1 981 $	2 654 $	**7 533 $**

INFIRMIER OU INFIRMIÈRE							Infirmière DEC							
Catégorie 2471							Catégorie 9014							Montant
RÉSEAU Rangement 18 Annexe convention 2016							CLINIQUE Rangement 19 actuellement							Estimé
	Taux ($) au							Taux ($) au						Brût
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-02	2019-04-02		Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01		
1	23,09 $	23,44 $	23,85 $	23,49 $	24,08 $	Début	1	23,37 $	23,37 $	23,60 $	23,89 $	24,19 $		
2	23,92 $	24,28 $	24,70 $	24,19 $	24,79 $	Une année	2	24,14 $	24,14 $	24,39 $	24,69 $	25,00 $		
3	24,81 $	25,18 $	25,62 $	24,94 $	25,56 $	Deux années	3	24,92 $	24,92 $	25,17 $	25,49 $	25,81 $		
4	25,71 $	26,10 $	26,56 $	25,68 $	26,32 $	Trois années	4	25,70 $	25,70 $	25,96 $	26,28 $	26,61 $		
5	26,69 $	27,09 $	27,56 $	26,47 $	27,13 $	Quatre années	5	26,48 $	26,48 $	26,75 $	27,08 $	27,42 $		
6	27,64 $	28,05 $	28,54 $	27,26 $	27,94 $	Cinq années	6	27,26 $	27,26 $	27,53 $	27,88 $	28,22 $		
7	28,67 $	29,10 $	29,61 $	28,08 $	28,78 $	Six années	7	28,04 $	28,04 $	28,32 $	28,67 $	29,03 $		
8	29,74 $	30,19 $	30,72 $	28,94 $	29,66 $	Sept années	8	28,82 $	28,82 $	29,11 $	29,47 $	29,84 $		
9	30,83 $	31,29 $	31,84 $	29,80 $	30,55 $	Huit années	9	29,60 $	29,60 $	29,89 $	30,27 $	30,64 $		
10	31,97 $	32,45 $	33,02 $	30,72 $	31,49 $	Neuf années	10	30,37 $	30,37 $	30,68 $	31,06 $	31,45 $		
11	33,15 $	33,65 $	34,24 $	31,64 $	32,43 $	Dix années	11	31,15 $	31,15 $	31,47 $	31,86 $	32,26 $		
12	34,37 $	34,89 $	35,50 $	32,60 $	33,42 $									
13				33,59 $	34,43 $									
14				34,44 $	35,30 $									
15				35,30 $	36,18 $									
16				36,20 $	37,11 $									
17				37,12 $	38,05 $									
18				38,05 $	39,00 $			90,64%	89,29%	88,63%	83,73%	82,71%		
								0 $	0 $	0 $	881 $	1 626 $		
				Salaire annuel payé au max actuel			30,69 $	55 862 $	55 862 $	55 862 $	55 862 $	55 862 $		
				Salaire avec taux indexation				56 699 $	56 699 $	57 266 $	57 982 $	58 707 $		
				Ajustement pour respect 85 %				0 $	0 $	0 $	881 $	1 626 $		
								56 699 $	56 699 $	57 266 $	58 863 $	60 333 $		
				Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem				838 $	838 $	1 405 $	3 002 $	4 471 $		10 554 $

TRAVAILLEUR COMMUNAUTAIRE — **Organisateur communautaire DEC**

TRAVAILLEUSE COMMUNAUTAIRE

Catégorie 2375 — **Catégorie 9034** — **Montant**

RÉSEAU Rangement 16 Annexe convention 2016 — **CLINIQUE** **Rangement 20 actuellement** — **Estimé**

Taux ($) au — **Taux ($) au** — **Brût**

Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02		Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	
1	22,31 $	22,64 $	23,04 $	23,50 $	23,12 $	Début	1	24,25 $	24,25 $	24,50 $	24,80 $	25,11 $	
2	22,99 $	23,33 $	23,74 $	24,21 $	23,97 $	Une année	2	25,06 $	25,06 $	25,31 $	25,63 $	25,95 $	
3	23,72 $	24,08 $	24,50 $	24,99 $	24,88 $	Deux années	3	25,87 $	25,87 $	26,13 $	26,46 $	26,79 $	
4	24,45 $	24,82 $	25,25 $	25,76 $	25,78 $	Trois années	4	26,68 $	26,68 $	26,95 $	27,28 $	27,62 $	
5	25,25 $	25,63 $	26,08 $	26,60 $	26,73 $	Quatre années	5	27,49 $	27,49 $	27,76 $	28,11 $	28,46 $	
6	25,98 $	26,37 $	26,83 $	27,37 $	27,73 $	Cinq années	6	28,30 $	28,30 $	28,58 $	28,94 $	29,30 $	
7	26,81 $	27,21 $	27,69 $	28,24 $	28,74 $	Six années	7	29,10 $	29,10 $	29,39 $	29,76 $	30,13 $	
8	27,62 $	28,03 $	28,52 $	29,09 $	29,80 $	Sept années	8	29,91 $	29,91 $	30,21 $	30,59 $	30,97 $	
9	28,50 $	28,93 $	29,44 $	30,03 $	30,72 $	Huit années	9	30,72 $	30,72 $	31,03 $	31,42 $	31,81 $	
10	29,35 $	29,79 $	30,31 $	30,92 $	31,65 $	Neuf années	10	31,53 $	31,53 $	31,84 $	32,24 $	32,65 $	
11	30,30 $	30,75 $	31,29 $	31,92 $	32,62 $	Dix années	11	32,34 $	32,34 $	32,66 $	33,07 $	33,48 $	
12	31,25 $	31,72 $	32,28 $	32,93 $	33,61 $			103,48%	101,95%	101,18%	100,42%	99,62%	
								0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	
						Salaire annuel payé au max actuel	31,85 $	57 967 $	57 967 $	57 967 $	57 967 $	57 967 $	
						Salaire avec taux indexation		58 854 $	58 854 $	59 443 $	60 186 $	60 938 $	
						Ajustement pour respect 85 %		0 $	0 $	0 $	0 $	0 $	
								58 854 $	58 854 $	59 443 $	60 186 $	60 938 $	
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		887 $	887 $	1 476 $	2 219 $	2 971 $	**8 439 $**

TECHNICIEN EN ASSISTANCE SOCIALE TECHNICIENNE EN ASSISTANCE SOCIALE							Intervenant-e social-e DEC							
Catégorie 2586							Catégorie 9019							Montant
RÉSEAU Rangement 16 Annexe convention 2016							CLINIQUE Rangement 20 actuellement							Estimé
	Taux ($) au							Taux ($) au						Brût
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02		Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01		
1	22,31 $	22,64 $	23,04 $	23,50 $	23,12 $	Début	1	24,25 $	24,25 $	24,50 $	24,80 $	25,11 $		
2	22,99 $	23,33 $	23,74 $	24,21 $	23,97 $	Une année	2	25,06 $	25,06 $	25,31 $	25,63 $	25,95 $		
3	23,72 $	24,08 $	24,50 $	24,99 $	24,88 $	Deux années	3	25,87 $	25,87 $	26,13 $	26,46 $	26,79 $		
4	24,45 $	24,82 $	25,25 $	25,76 $	25,78 $	Trois années	4	26,68 $	26,68 $	26,95 $	27,28 $	27,62 $		
5	25,25 $	25,63 $	26,08 $	26,60 $	26,73 $	Quatre années	5	27,49 $	27,49 $	27,76 $	28,11 $	28,46 $		
6	25,98 $	26,37 $	26,83 $	27,37 $	27,73 $	Cinq années	6	28,30 $	28,30 $	28,58 $	28,94 $	29,30 $		
7	26,81 $	27,21 $	27,69 $	28,24 $	28,74 $	Six années	7	29,10 $	29,10 $	29,39 $	29,76 $	30,13 $		
8	27,62 $	28,03 $	28,52 $	29,09 $	29,80 $	Sept années	8	29,91 $	29,91 $	30,21 $	30,59 $	30,97 $		
9	28,50 $	28,93 $	29,44 $	30,03 $	30,72 $	Huit années	9	30,72 $	30,72 $	31,03 $	31,42 $	31,81 $		
10	29,35 $	29,79 $	30,31 $	30,92 $	31,65 $	Neuf années	10	31,53 $	31,53 $	31,84 $	32,24 $	32,65 $		
11	30,30 $	30,75 $	31,29 $	31,92 $	32,62 $	Dix années	11	32,34 $	32,34 $	32,66 $	33,07 $	33,48 $		
12	31,25 $	31,72 $	32,28 $	32,93 $	33,61 $			103,48%	101,95%	101,18%	100,42%	99,62%		
								0 $	0 $	0 $	0 $	0 $		
						Salaire annuel payé au max actuel	31,85 $	57 967 $	57 967 $	57 967 $	57 967 $	57 967 $		
						Salaire avec taux indexation		58 854 $	58 854 $	59 443 $	60 186 $	60 938 $		
						Ajustement pour respect 85 %		0 $	0 $	0 $	0 $	0 $		
								58 854 $	58 854 $	59 443 $	60 186 $	60 938 $		
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		887 $	887 $	1 476 $	2 219 $	2 971 $		8 439 $

ASSISTANT DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT						Infirmière à la gestion clinique DEC							
ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT						Infirmière à la liaison DEC							
Catégorie 2489						Catégories 9015 et 9041							Montant
RÉSEAU Rangement 21 Annexe convention 2016						CLINIQUE	Rangement 21 actuellement						Estimé
	Taux ($) au							Taux ($) au					Brût
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02		Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	
1	27,46 $	27,87 $	28,36 $	28,93 $	24,87 $	Début	1	24,34 $	24,34 $	24,58 $	24,89 $	25,20 $	
2	28,39 $	28,82 $	29,32 $	29,91 $	25,71 $	Une année	2	25,17 $	25,17 $	25,43 $	25,74 $	26,07 $	
3	29,41 $	29,85 $	30,37 $	30,98 $	26,60 $	Deux années	3	26,01 $	26,01 $	26,27 $	26,60 $	26,93 $	
4	30,34 $	30,80 $	31,34 $	31,97 $	27,50 $	Trois années	4	26,85 $	26,85 $	27,12 $	27,46 $	27,80 $	
5	31,41 $	31,88 $	32,44 $	33,09 $	28,45 $	Quatre années	5	27,69 $	27,69 $	27,97 $	28,32 $	28,67 $	
6	32,51 $	33,00 $	33,58 $	34,25 $	29,42 $	Cinq années	6	28,53 $	28,53 $	28,82 $	29,18 $	29,54 $	
7	33,63 $	34,13 $	34,73 $	35,42 $	30,43 $	Six années	7	29,37 $	29,37 $	29,66 $	30,03 $	30,41 $	
8	34,77 $	35,29 $	35,91 $	36,63 $	31,48 $	Sept années	8	30,21 $	30,21 $	30,51 $	30,89 $	31,28 $	
9	35,98 $	36,52 $	37,16 $	37,90 $	32,55 $	Huit années	9	31,05 $	31,05 $	31,36 $	31,75 $	32,15 $	
10	37,19 $	37,75 $	38,41 $	39,18 $	33,67 $	Neuf années	10	31,89 $	31,89 $	32,21 $	32,61 $	33,02 $	
11	38,53 $	39,11 $	39,79 $	40,59 $	34,83 $	Dix années	11	32,73 $	32,73 $	33,05 $	33,47 $	33,89 $	
12	39,87 $	40,47 $	41,18 $	42,00 $	36,02 $	Onze années	12	33,57 $	33,57 $	33,90 $	34,33 $	34,75 $	
13					37,26 $	Douze années	13	34,41 $	34,41 $	34,75 $	35,18 $	35,62 $	
14					38,35 $	Ajout d'un échelon		86,29%	85,01%	84,38%	83,77%	82,73%	
15					39,48 $			0 $	0 $	461 $	939 $	1 779 $	
16					40,64 $								
17					41,83 $								
18					43,06 $								
						Salaire annuel payé au max actuel	33,07 $	60 188 $	60 188 $	60 188 $	60 188 $	60 188 $	
						Salaire avec taux indexation et ajout échelon		62 618 $	62 618 $	63 244 $	64 035 $	64 835 $	
						Ajustement pour respect 85 %		0 $	0 $	461 $	939 $	1 779 $	
								62 618 $	62 618 $	63 705 $	64 974 $	66 614 $	
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		2 430 $	2 430 $	3 518 $	4 786 $	6 426 $	19 590 $

NUTRITIONNISTE							Nutritionniste							
Catégorie 1219							Catégorie 9020							Montant
RÉSEAU Rangement 21 Annexe convention 2016							CLINIQUE	Rangement 22 MODIFIÉ						Estimé
	Taux ($) au								Taux ($) au					Brût
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02			Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	
1	22,02 $	22,35 $	22,74 $	23,20 $	24,87 $		Début	1	24,39 $	24,39 $	24,63 $	24,94 $	25,25 $	
2	22,76 $	23,10 $	23,50 $	23,97 $	25,71 $									
3	23,55 $	23,90 $	24,32 $	24,80 $	26,60 $		Une année	2	25,26 $	25,26 $	25,51 $	25,83 $	26,15 $	
4	24,36 $	24,73 $	25,16 $	25,66 $	27,50 $									
5	25,21 $	25,59 $	26,04 $	26,56 $	28,45 $		Deux années	3	26,13 $	26,13 $	26,39 $	26,72 $	27,06 $	
6	26,09 $	26,48 $	26,94 $	27,48 $	29,42 $									
7	26,99 $	27,39 $	27,87 $	28,43 $	30,43 $		Trois années	4	27,00 $	27,00 $	27,27 $	27,61 $	27,96 $	
8	28,42 $	28,85 $	29,35 $	29,94 $	31,48 $									
9	29,44 $	29,88 $	30,40 $	31,01 $	32,55 $		Quatre années	5	27,87 $	27,87 $	28,15 $	28,50 $	28,86 $	
10	30,51 $	30,96 $	31,51 $	32,14 $	33,67 $		Cinq années	6	28,74 $	28,74 $	29,03 $	29,39 $	29,76 $	
11	31,60 $	32,07 $	32,63 $	33,29 $	34,83 $		Six années	7	29,62 $	29,62 $	29,91 $	30,29 $	30,66 $	
12	32,75 $	33,24 $	33,83 $	34,50 $	36,02 $		Sept années	8	30,49 $	30,49 $	30,79 $	31,18 $	31,57 $	
13	33,96 $	34,47 $	35,07 $	35,77 $	37,26 $		Huit années	9	31,36 $	31,36 $	31,67 $	32,07 $	32,47 $	
14	35,20 $	35,73 $	36,36 $	37,08 $	38,35 $		Neuf années	10	32,23 $	32,23 $	32,55 $	32,96 $	33,37 $	
15	36,50 $	37,05 $	37,69 $	38,45 $	39,48 $		Dix années	11	33,10 $	33,10 $	33,43 $	33,85 $	34,27 $	
16	37,40 $	37,96 $	38,62 $	39,39 $	40,64 $		Onze années	12	33,97 $	33,97 $	34,31 $	34,74 $	35,17 $	
17	38,32 $	38,89 $	39,57 $	40,36 $	41,83 $		Douze années	13	34,84 $	34,84 $	35,19 $	35,63 $	36,08 $	
18	40,55 $	41,16 $	41,88 $	42,71 $	43,06 $				85,92%	84,65%	84,03%	83,42%	83,78%	
									0 $	263 $	742 $	1 226 $	957 $	
						Salaire annuel payé au max actuel		33,07 $	60 187 $	60 187 $	60 187 $	60 187 $	60 187 $	
						Salaire avec taux indexation et changement équité			63 412 $	63 412 $	64 046 $	64 847 $	65 657 $	
						Ajustement pour respect 85 %			0 $	263 $	742 $	1 226 $	957 $	
									63 412 $	63 675 $	64 788 $	66 072 $	66 614 $	
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem			3 225 $	3 487 $	4 601 $	5 885 $	6 426 $	23 624 $

INFIRMIER CLINICIEN — **Infirmière BAC**

INFIRMIÈRE CLINICIENNE

Catégorie 1911						**Catégorie 9016**							**Montant**
RÉSEAU Rangement 22 Annexe convention 2016						**CLINIQUE**	**Rangement 22 actuellement**						**Estimé**
	Taux ($) au							**Taux ($) au**					**Brût**
Échelon	**2015-03-31**	**2016-04-01**	**2017-04-01**	**2018-04-01**	**2019-04-02**		**Échelon**	**2015-04-01**	**2016-04-01**	**2017-04-01**	**2018-04-01**	**2019-04-01**	
1	23,50 $	23,85 $	24,27 $	24,76 $	25,25 $	Début	1	24,39 $	24,39 $	24,63 $	24,94 $	25,25 $	
2	24,04 $	24,40 $	24,83 $	25,33 $	26,16 $								
3	24,60 $	24,97 $	25,40 $	25,91 $	27,12 $	Une année	2	25,26 $	25,26 $	25,51 $	25,83 $	26,15 $	
4	25,16 $	25,54 $	25,99 $	26,51 $	28,10 $								
5	26,05 $	26,44 $	26,90 $	27,44 $	29,12 $	Deux années	3	26,13 $	26,13 $	26,39 $	26,72 $	27,06 $	
6	26,94 $	27,34 $	27,82 $	28,38 $	30,19 $								
7	27,88 $	28,30 $	28,79 $	29,37 $	31,27 $	Trois années	4	27,00 $	27,00 $	27,27 $	27,61 $	27,96 $	
8	29,36 $	29,80 $	30,32 $	30,93 $	32,41 $								
9	30,41 $	30,87 $	31,41 $	32,03 $	33,59 $	Quatre années	5	27,87 $	27,87 $	28,15 $	28,50 $	28,86 $	
10	31,51 $	31,98 $	32,54 $	33,19 $	34,81 $	Cinq années	6	28,74 $	28,74 $	29,03 $	29,39 $	29,76 $	
11	32,64 $	33,13 $	33,71 $	34,38 $	36,07 $	Six années	7	29,62 $	29,62 $	29,91 $	30,29 $	30,66 $	
12	33,83 $	34,33 $	34,93 $	35,63 $	37,40 $	Sept années	8	30,49 $	30,49 $	30,79 $	31,18 $	31,57 $	
13	35,07 $	35,60 $	36,22 $	36,94 $	38,75 $	Huit années	9	31,36 $	31,36 $	31,67 $	32,07 $	32,47 $	
14	36,36 $	36,90 $	37,55 $	38,30 $	39,96 $	Neuf années	10	32,23 $	32,23 $	32,55 $	32,96 $	33,37 $	
15	37,69 $	38,26 $	38,93 $	39,71 $	41,22 $	Dix années	11	33,10 $	33,10 $	33,43 $	33,85 $	34,27 $	
16	38,62 $	39,20 $	39,89 $	40,68 $	42,51 $	Onze années	12	33,97 $	33,97 $	34,31 $	34,74 $	35,17 $	
17	39,57 $	40,16 $	40,87 $	41,68 $	43,85 $	Douze années	13	34,84 $	34,84 $	35,19 $	35,63 $	36,08 $	
18	41,88 $	42,51 $	43,25 $	44,12 $	45,22 $	Treize années	14	35,71 $	35,71 $	36,07 $	36,52 $	36,98 $	
						Ajout d'un échelon		85,27%	84,01%	83,40%	82,78%	81,77%	
								0 $	766 $	1 261 $	1 786 $	2 657 $	
				Salaire annuel payé au max actuel			34,33 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	
				Salaire avec taux indexation et ajout échelon				64 997 $	64 997 $	65 647 $	66 468 $	67 299 $	
				Ajustement pour respect 85 %				0 $	766 $	1 261 $	1 786 $	2 657 $	
								64 997 $	65 763 $	66 908 $	68 254 $	69 955 $	
				Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem				2 517 $	3 282 $	4 427 $	5 773 $	7 475 $	**23 474 $**

Travailleur social professionnel						Intervenant-e social-e BAC							
Travailleuse sociale professionnelle						Travailleuse sociale professionnelle							
Catégorie 1550						Catégories 9018 et 9042							Montant
RÉSEAU Rangement 22 Annexe convention 2016						CLINIQUE	Rangement 22 actuellement						Estimé
	Taux ($) au							Taux ($) au					Brût
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02		Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	
1	22,75 $	23,09 $	23,49 $	23,96 $	25,25 $	Début	1	24,39 $	24,39 $	24,63 $	24,94 $	25,25 $	
2	23,51 $	23,86 $	24,28 $	24,76 $	26,16 $								
3	24,32 $	24,69 $	25,12 $	25,62 $	27,12 $	Une année	2	25,26 $	25,26 $	25,51 $	25,83 $	26,15 $	
4	25,17 $	25,54 $	25,99 $	26,51 $	28,10 $								
5	26,04 $	26,43 $	26,89 $	27,43 $	29,12 $	Deux années	3	26,13 $	26,13 $	26,39 $	26,72 $	27,06 $	
6	26,95 $	27,35 $	27,83 $	28,38 $	30,19 $								
7	27,88 $	28,30 $	28,79 $	29,37 $	31,27 $	Trois années	4	27,00 $	27,00 $	27,27 $	27,61 $	27,96 $	
8	29,36 $	29,80 $	30,32 $	30,93 $	32,41 $								
9	30,41 $	30,86 $	31,40 $	32,03 $	33,59 $	Quatre années	5	27,87 $	27,87 $	28,15 $	28,50 $	28,86 $	
10	31,51 $	31,98 $	32,54 $	33,19 $	34,81 $	Cinq années	6	28,74 $	28,74 $	29,03 $	29,39 $	29,76 $	
11	32,64 $	33,13 $	33,71 $	34,38 $	36,07 $	Six années	7	29,62 $	29,62 $	29,91 $	30,29 $	30,66 $	
12	33,83 $	34,34 $	34,94 $	35,64 $	37,40 $	Sept années	8	30,49 $	30,49 $	30,79 $	31,18 $	31,57 $	
13	35,08 $	35,60 $	36,23 $	36,95 $	38,75 $	Huit années	9	31,36 $	31,36 $	31,67 $	32,07 $	32,47 $	
14	36,36 $	36,91 $	37,56 $	38,31 $	39,96 $	Neuf années	10	32,23 $	32,23 $	32,55 $	32,96 $	33,37 $	
15	37,70 $	38,27 $	38,94 $	39,72 $	41,22 $	Dix années	11	33,10 $	33,10 $	33,43 $	33,85 $	34,27 $	
16	38,63 $	39,21 $	39,89 $	40,69 $	42,51 $	Onze années	12	33,97 $	33,97 $	34,31 $	34,74 $	35,17 $	
17	39,58 $	40,17 $	40,88 $	41,69 $	43,85 $	Douze années	13	34,84 $	34,84 $	35,19 $	35,63 $	36,08 $	
18	41,88 $	42,51 $	43,25 $	44,12 $	45,22 $	Treize années	14	35,71 $	35,71 $	36,07 $	36,52 $	36,98 $	
						Ajout d'un échelon		85,27%	84,01%	83,40%	82,78%	81,77%	
								0 $	766 $	1 261 $	1 786 $	2 657 $	
						Salaire annuel payé au max actuel	34,33 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	
						Salaire avec taux indexation et ajout échelon		64 997 $	64 997 $	65 647 $	66 468 $	67 299 $	
						Ajustement pour respect 85 %		0 $	766 $	1 261 $	1 786 $	2 657 $	
								64 997 $	65 763 $	66 908 $	68 254 $	69 955 $	
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		2 517 $	3 282 $	4 427 $	5 773 $	7 475 $	23 474 $

ORGANISATEUR COMMUNAUTAIRE

ORGANISATRICE COMMUNAUTAIRE

Catégorie 1551

RÉSEAU Rangement 21 Annexe convention 2016 - 20190402 devient 22.

	Taux ($) au				
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02
1	22,54 $	22,88 $	23,28 $	23,74 $	25,25 $
2	23,13 $	23,48 $	23,89 $	24,37 $	26,16 $
3	23,73 $	24,09 $	24,51 $	25,00 $	27,12 $
4	24,36 $	24,73 $	25,16 $	25,66 $	28,10 $
5	25,00 $	25,37 $	25,82 $	26,33 $	29,12 $
6	25,66 $	26,05 $	26,50 $	27,03 $	30,19 $
7	26,55 $	26,95 $	27,42 $	27,97 $	31,27 $
8	27,96 $	28,38 $	28,88 $	29,46 $	32,41 $
9	28,96 $	29,39 $	29,91 $	30,51 $	33,59 $
10	30,01 $	30,46 $	30,99 $	31,61 $	34,81 $
11	31,08 $	31,55 $	32,10 $	32,74 $	36,07 $
12	32,22 $	32,70 $	33,28 $	33,94 $	37,40 $
13	33,41 $	33,91 $	34,50 $	35,19 $	38,75 $
14	34,63 $	35,15 $	35,77 $	36,49 $	39,96 $
15	35,91 $	36,45 $	37,08 $	37,83 $	41,22 $
16	36,79 $	37,34 $	38,00 $	38,76 $	42,51 $
17	37,70 $	38,26 $	38,93 $	39,71 $	43,85 $
18	39,89 $	40,49 $	41,20 $	42,02 $	45,22 $

Organisateur communautaire BAC

Catégorie 9021

CLINIQUE **Rangement 22 actuellement**

		Taux ($) au					
	Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	Montant Estimé Brût
Début	1	24,39 $	24,39 $	24,63 $	24,94 $	25,25 $	
Une année	2	25,26 $	25,26 $	25,51 $	25,83 $	26,15 $	
Deux années	3	26,13 $	26,13 $	26,39 $	26,72 $	27,06 $	
Trois années	4	27,00 $	27,00 $	27,27 $	27,61 $	27,96 $	
Quatre années	5	27,87 $	27,87 $	28,15 $	28,50 $	28,86 $	
Cinq années	6	28,74 $	28,74 $	29,03 $	29,39 $	29,76 $	
Six années	7	29,62 $	29,62 $	29,91 $	30,29 $	30,66 $	
Sept années	8	30,49 $	30,49 $	30,79 $	31,18 $	31,57 $	
Huit années	9	31,36 $	31,36 $	31,67 $	32,07 $	32,47 $	
Neuf années	10	32,23 $	32,23 $	32,55 $	32,96 $	33,37 $	
Dix années	11	33,10 $	33,10 $	33,43 $	33,85 $	34,27 $	
Onze années	12	33,97 $	33,97 $	34,31 $	34,74 $	35,17 $	
Douze années	13	34,84 $	34,84 $	35,19 $	35,63 $	36,08 $	
		87,34%	86,05%	85,41%	84,79%	79,78%	
		0 $	0 $	0 $	158 $	4 298 $	

Salaire annuel payé au max actuel	34,33 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	
Salaire avec taux indexation		63 412 $	63 412 $	64 046 $	64 847 $	65 657 $	
Ajustement pour respect 85 %		0 $	0 $	0 $	158 $	4 298 $	
		63 412 $	63 412 $	64 046 $	65 005 $	69 955 $	
Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		931 $	931 $	1 565 $	2 524 $	7 475 $	**13 427 $**

PSYCHOÉDUCATEUR						Psychoéducateur-trice							
PSYCHOÉDUCATRICE						Psychoéducateur-trice / Spécialiste en réadaptation psychosociale							
Catégorie 1652						Catégorie 9024							Montant
RÉSEAU Rangement 22 Annexe convention 2016						CLINIQUE Rangement 22 actuellement							Estimé
	Taux ($) au							Taux ($) au					Brût
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02		Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	
1	22,75 $	23,09 $	23,49 $	23,96 $	25,25 $	Début	1	24,39 $	24,39 $	24,63 $	24,94 $	25,25 $	
2	23,51 $	23,86 $	24,28 $	24,76 $	26,16 $								
3	24,32 $	24,69 $	25,12 $	25,62 $	27,12 $	Une année	2	25,26 $	25,26 $	25,51 $	25,83 $	26,15 $	
4	25,17 $	25,54 $	25,99 $	26,51 $	28,10 $								
5	26,04 $	26,43 $	26,89 $	27,43 $	29,12 $	Deux années	3	26,13 $	26,13 $	26,39 $	26,72 $	27,06 $	
6	26,95 $	27,35 $	27,83 $	28,38 $	30,19 $								
7	27,88 $	28,30 $	28,79 $	29,37 $	31,27 $	Trois années	4	27,00 $	27,00 $	27,27 $	27,61 $	27,96 $	
8	29,36 $	29,80 $	30,32 $	30,93 $	32,41 $								
9	30,41 $	30,86 $	31,40 $	32,03 $	33,59 $	Quatre années	5	27,87 $	27,87 $	28,15 $	28,50 $	28,86 $	
10	31,51 $	31,98 $	32,54 $	33,19 $	34,81 $	Cinq années	6	28,74 $	28,74 $	29,03 $	29,39 $	29,76 $	
11	32,64 $	33,13 $	33,71 $	34,38 $	36,07 $	Six années	7	29,62 $	29,62 $	29,91 $	30,29 $	30,66 $	
12	33,83 $	34,34 $	34,94 $	35,64 $	37,40 $	Sept années	8	30,49 $	30,49 $	30,79 $	31,18 $	31,57 $	
13	35,08 $	35,60 $	36,23 $	36,95 $	38,75 $	Huit années	9	31,36 $	31,36 $	31,67 $	32,07 $	32,47 $	
14	36,36 $	36,91 $	37,56 $	38,31 $	39,96 $	Neuf années	10	32,23 $	32,23 $	32,55 $	32,96 $	33,37 $	
15	37,70 $	38,27 $	38,94 $	39,72 $	41,22 $	Dix années	11	33,10 $	33,10 $	33,43 $	33,85 $	34,27 $	
16	38,63 $	39,21 $	39,89 $	40,69 $	42,51 $	Onze années	12	33,97 $	33,97 $	34,31 $	34,74 $	35,17 $	
17	39,58 $	40,17 $	40,88 $	41,69 $	43,85 $	Douze années	13	34,84 $	34,84 $	35,19 $	35,63 $	36,08 $	
18	41,88 $	42,51 $	43,25 $	44,12 $	45,22 $	Treize années	14	35,71 $	35,71 $	36,07 $	36,52 $	36,98 $	
						Ajout d'un échelon		85,27%	84,01%	83,40%	82,78%	81,77%	
								0 $	766 $	1 261 $	1 786 $	2 657 $	
						Salaire annuel payé au max actuel	34,33 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	
						Salaire avec taux indexation et ajout échelon		64 997 $	64 997 $	65 647 $	66 468 $	67 299 $	
						Ajustement pour respect 85 %		0 $	766 $	1 261 $	1 786 $	2 657 $	
								64 997 $	65 763 $	66 908 $	68 254 $	69 955 $	
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		2 517 $	3 282 $	4 427 $	5 773 $	7 475 $	23 474 $

ERGOTHÉRAPEUTE							Ergothérapeute							
Catégorie 1230							Catégorie 9045							Montant
RÉSEAU Rangement 23 Annexe convention 2016							CLINIQUE	Rangement 23 MODIFIÉ						Estimé
	Taux ($) au								Taux ($) au					Brût
Échelon	###	###	###	###	###			Échelon	###	###	###	###	###	
1	24,69 $	25,06 $	25,50 $	26,01 $	25,63 $		Début	1	25,32 $	25,32 $	25,57 $	25,89 $	26,21 $	
2	25,26 $	25,64 $	26,09 $	26,61 $	26,61 $									
3	25,83 $	26,22 $	26,68 $	27,21 $	27,62 $		Une année	2	26,22 $	26,22 $	26,48 $	26,81 $	27,15 $	
4	26,42 $	26,83 $	27,29 $	27,84 $	28,69 $									
5	27,34 $	27,76 $	28,24 $	28,81 $	29,79 $		Deux années	3	27,12 $	27,12 $	27,40 $	27,74 $	28,08 $	
6	28,29 $	28,72 $	29,22 $	29,81 $	30,93 $									
7	29,27 $	29,71 $	30,23 $	30,84 $	32,12 $		Trois années	4	28,03 $	28,03 $	28,31 $	28,66 $	29,02 $	
8	30,83 $	31,29 $	31,84 $	32,48 $	33,35 $									
9	31,93 $	32,41 $	32,98 $	33,64 $	34,63 $		Quatre années	5	28,93 $	28,93 $	29,22 $	29,59 $	29,96 $	
10	33,08 $	33,59 $	34,17 $	34,86 $	35,97 $		Cinq années	6	29,84 $	29,84 $	30,14 $	30,51 $	30,89 $	
11	34,27 $	34,79 $	35,40 $	36,11 $	37,34 $		Six années	7	30,74 $	30,74 $	31,05 $	31,44 $	31,83 $	
12	35,52 $	36,06 $	36,69 $	37,42 $	38,79 $		Sept années	8	31,65 $	31,65 $	31,96 $	32,36 $	32,77 $	
13	36,83 $	37,39 $	38,04 $	38,80 $	40,27 $		Huit années	9	32,55 $	32,55 $	32,87 $	33,29 $	33,70 $	
14	38,18 $	38,76 $	39,44 $	40,23 $	41,63 $		Neuf années	10	33,45 $	33,45 $	33,79 $	34,21 $	34,64 $	
15	39,58 $	40,19 $	40,89 $	41,71 $	43,02 $		Dix années	11	34,36 $	34,36 $	34,70 $	35,13 $	35,57 $	
16	40,56 $	41,17 $	41,89 $	42,73 $	44,45 $		Onze années	12	35,26 $	35,26 $	35,61 $	36,06 $	36,51 $	
17	41,56 $	42,19 $	42,93 $	43,78 $	45,95 $		Douze années	13	36,17 $	36,17 $	36,53 $	36,98 $	37,45 $	
18	43,97 $	44,64 $	45,42 $	46,33 $	47,48 $		Treize années	14	37,43 $	37,43 $	37,81 $	38,28 $	38,76 $	
							Ajout d'un échelon		85,13%	83,85%	83,24%	82,62%	81,63%	
									0 $	933 $	1 458 $	2 006 $	2 914 $	
							Salaire annuel payé au max actuel	34,33 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	62 481 $	
							Salaire avec taux indexation , ajout échelon, équité		68 125 $	68 125 $	68 807 $	69 667 $	70 538 $	
							Ajustement pour respect 85 %		0 $	933 $	1 458 $	2 006 $	2 914 $	
									68 125 $	69 058 $	70 265 $	71 673 $	73 452 $	
							Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		5 645 $	6 577 $	7 784 $	9 192 $	10 971 $	**40 169 $**

PSYCHOLOGUE							Psychologue							
Catégorie 1546							Catégorie 9039							Montant
RÉSEAU Rangement 24 Annexe convention 2016							CLINIQUE Rangement 24 actuellement							Estimé
	Taux ($) au							Taux ($) au						Brût
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02		Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01		
1	24,33 $	24,71 $	25,14 $	25,65 $	26,43 $	Début	1	26,28 $	26,28 $	26,54 $	26,87 $	27,21 $		
2	25,26 $	25,65 $	26,10 $	26,62 $	27,48 $									
3	26,22 $	26,63 $	27,09 $	27,64 $	28,57 $	Une année	2	27,22 $	27,22 $	27,49 $	27,83 $	28,18 $		
4	27,22 $	27,64 $	28,13 $	28,69 $	29,68 $									
5	28,26 $	28,70 $	29,20 $	29,78 $	30,86 $	Deux années	3	28,16 $	28,16 $	28,44 $	28,79 $	29,15 $		
6	29,35 $	29,80 $	30,32 $	30,93 $	32,07 $									
7	30,50 $	30,97 $	31,51 $	32,14 $	33,34 $	Trois années	4	29,09 $	29,09 $	29,38 $	29,75 $	30,12 $		
8	32,55 $	33,05 $	33,63 $	34,30 $	34,65 $									
9	33,83 $	34,36 $	34,96 $	35,66 $	36,02 $	Quatre années	5	30,03 $	30,03 $	30,33 $	30,71 $	31,10 $		
10	35,17 $	35,71 $	36,34 $	37,07 $	37,45 $	Cinq années	6	30,97 $	30,97 $	31,28 $	31,67 $	32,07 $		
11	36,58 $	37,14 $	37,79 $	38,54 $	38,91 $	Six années	7	31,91 $	31,91 $	32,23 $	32,63 $	33,04 $		
12	38,04 $	38,62 $	39,30 $	40,09 $	40,46 $	Sept années	8	32,85 $	32,85 $	33,18 $	33,59 $	34,01 $		
13	39,59 $	40,20 $	40,90 $	41,72 $	42,04 $	Huit années	9	33,79 $	33,79 $	34,12 $	34,55 $	34,98 $		
14	41,18 $	41,82 $	42,55 $	43,40 $	43,50 $	Neuf années	10	34,72 $	34,72 $	35,07 $	35,51 $	35,95 $		
15	42,87 $	43,53 $	44,30 $	45,18 $	45,01 $	Dix années	11	35,66 $	35,66 $	36,02 $	36,47 $	36,93 $		
16	43,93 $	44,61 $	45,39 $	46,29 $	46,56 $	Onze années	12	36,60 $	36,60 $	36,97 $	37,43 $	37,90 $		
17	45,01 $	45,70 $	46,50 $	47,43 $	48,15 $	Douze années	13	37,54 $	37,54 $	37,92 $	38,39 $	38,87 $		
18	46,14 $	46,85 $	47,67 $	48,63 $	49,82 $	Treize années	14	39,42 $	39,42 $	39,81 $	40,31 $	40,81 $		
						Ajout d'un échelon		85,43%	84,13%	83,51%	82,89%	81,92%		
								0 $	738 $	1 289 $	1 869 $	2 792 $		
						Salaire annuel payé au max actuel	36,98 $	67 304 $	67 304 $	67 304 $	67 304 $	67 304 $		
						Salaire avec taux indexation et ajout échelon		71 739 $	71 739 $	72 456 $	73 362 $	74 279 $		
						Ajustement pour respect 85 %		0 $	738 $	1 289 $	1 869 $	2 792 $		
								71 739 $	72 477 $	73 745 $	75 231 $	77 072 $		
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		4 435 $	5 173 $	6 442 $	7 927 $	9 768 $		33 746 $

INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE INFIRMIÈRE-CHEF **Infirmière à la liaison BAC/Infirmière à la gestion clinique BAC**

INFIRMIER CLINICIEN ASSISTANT DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT **Catégorie 9017 et 9040** **Montant**

INFIRMIÈRE CLINICIENNE ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT **Estimé**

Catégorie 1912 **Brût**

RÉSEAU Rangement 24 Annexe convention 2016 **CLINIQUE** **Rangement 24 actuellement**

Échelon	Taux ($) au 2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02		Échelon	Taux ($) au 2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01	
1	26,78 $	27,19 $	27,66 $	28,22 $	26,43 $	Début	1	26,28 $	26,28 $	26,54 $	26,87 $	27,21 $	
2	27,34 $	27,76 $	28,25 $	28,82 $	27,48 $								
3	27,94 $	28,37 $	28,86 $	29,44 $	28,57 $	Une année	2	27,22 $	27,22 $	27,49 $	27,83 $	28,18 $	
4	28,53 $	28,97 $	29,47 $	30,06 $	29,68 $								
5	29,45 $	29,90 $	30,42 $	31,03 $	30,86 $	Deux années	3	28,16 $	28,16 $	28,44 $	28,79 $	29,15 $	
6	30,40 $	30,87 $	31,41 $	32,04 $	32,07 $								
7	31,38 $	31,86 $	32,42 $	33,07 $	33,34 $	Trois années	4	29,09 $	29,09 $	29,38 $	29,75 $	30,12 $	
8	32,95 $	33,46 $	34,04 $	34,72 $	34,65 $								
9	34,05 $	34,58 $	35,18 $	35,89 $	36,02 $	Quatre années	5	30,03 $	30,03 $	30,33 $	30,71 $	31,10 $	
10	35,21 $	35,75 $	36,38 $	37,11 $	37,45 $	Cinq années	6	30,97 $	30,97 $	31,28 $	31,67 $	32,07 $	
11	36,41 $	36,97 $	37,61 $	38,37 $	38,91 $	Six années	7	31,91 $	31,91 $	32,23 $	32,63 $	33,04 $	
12	37,66 $	38,24 $	38,90 $	39,68 $	40,46 $	Sept années	8	32,85 $	32,85 $	33,18 $	33,59 $	34,01 $	
13	38,97 $	39,57 $	40,27 $	41,07 $	42,04 $	Huit années	9	33,79 $	33,79 $	34,12 $	34,55 $	34,98 $	
14	40,33 $	40,95 $	41,67 $	42,50 $	43,50 $	Neuf années	10	34,72 $	34,72 $	35,07 $	35,51 $	35,95 $	
15	41,74 $	42,38 $	43,12 $	43,99 $	45,01 $	Dix années	11	35,66 $	35,66 $	36,02 $	36,47 $	36,93 $	
16	42,72 $	43,37 $	44,13 $	45,02 $	46,56 $	Onze années	12	36,60 $	36,60 $	36,97 $	37,43 $	37,90 $	
17	43,72 $	44,39 $	45,17 $	46,07 $	48,15 $	Douze années	13	37,54 $	37,54 $	37,92 $	38,39 $	38,87 $	
18	46,14 $	46,85 $	47,67 $	48,63 $	49,82 $	Treize années	14	39,42 $	39,42 $	39,81 $	40,31 $	40,81 $	
						Ajout d'un échelon		85,43%	84,13%	83,51%	82,89%	81,92%	
								0 $	738 $	1 289 $	1 869 $	2 792 $	
						Salaire annuel payé au max actuel	36,98 $	67 304 $	67 304 $	67 304 $	67 304 $	67 304 $	
						Salaire avec taux indexation et ajout échelon		71 739 $	71 739 $	72 456 $	73 362 $	74 279 $	
						Ajustement pour respect 85 %		0 $	738 $	1 289 $	1 869 $	2 792 $	
								71 739 $	72 477 $	73 745 $	75 231 $	77 072 $	
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		4 435 $	5 173 $	6 442 $	7 927 $	9 768 $	**33 746 $**

ARCHIVISTE MÉDICAL ARCHIVISTE MÉDICALE							Archiviste médical							
Catégorie 2251							Catégorie 9025							Montant
RÉSEAU Rangement 15 Annexe convention 2016							CLINIQUE Rangement 16 actuellement							Estimé
	Taux ($) au							Taux ($) au						Brût
Échelon	2015-03-31	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-02		Échelon	2015-04-01	2016-04-01	2017-04-01	2018-04-01	2019-04-01		
1	20,00 $	20,30 $	20,66 $	21,07 $	22,74 $	Début	1	21,59 $	21,59 $	21,80 $	22,08 $	22,35 $		
2	20,84 $	21,15 $	21,52 $	21,95 $	23,51 $	Une année	2	22,28 $	22,28 $	22,51 $	22,79 $	23,07 $		
3	21,54 $	21,86 $	22,24 $	22,68 $	24,31 $	Deux années	3	22,98 $	22,98 $	23,21 $	23,50 $	23,79 $		
4	22,34 $	22,68 $	23,08 $	23,54 $	25,12 $	Trois années	4	23,68 $	23,68 $	23,91 $	24,21 $	24,52 $		
5	23,13 $	23,48 $	23,89 $	24,37 $	25,98 $	Quatre années	5	24,37 $	24,37 $	24,62 $	24,93 $	25,24 $		
6	23,98 $	24,34 $	24,77 $	25,27 $	26,84 $	Cinq années	6	25,07 $	25,07 $	25,32 $	25,64 $	25,96 $		
7	24,78 $	25,15 $	25,59 $	26,10 $	27,77 $	Six années	7	25,77 $	25,77 $	26,02 $	26,35 $	26,68 $		
8	25,73 $	26,12 $	26,58 $	27,11 $	28,70 $	Sept années	8	26,46 $	26,46 $	26,73 $	27,06 $	27,40 $		
9	26,74 $	27,14 $	27,61 $	28,16 $	29,49 $	Huit années	9	27,16 $	27,16 $	27,43 $	27,77 $	28,12 $		
10	27,69 $	28,11 $	28,60 $	29,17 $	30,30 $	Neuf années	10	27,86 $	27,86 $	28,13 $	28,49 $	28,84 $		
11	28,68 $	29,11 $	29,62 $	30,21 $	31,14 $			93,57%	92,18%	91,49%	90,81%	90,16%		
12	29,77 $	30,22 $	30,75 $	31,37 $	31,99 $			0 $	0 $	0 $	0 $	0 $		
						Salaire annuel payé au max actuel	27,44 $	49 948 $	49 948 $	49 948 $	49 948 $	49 948 $		
						Salaire avec taux indexation		50 698 $	50 698 $	51 205 $	51 845 $	52 493 $		
						Ajustement pour respect 85 %		0 $	0 $	0 $	0 $	0 $		
								50 698 $	50 698 $	51 205 $	51 845 $	52 493 $		
						Montant à payer sur la base de 35 heures/sem/52 sem		749 $	749 $	1 256 $	1 896 $	2 544 $		7 195 $

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 1

RELATIVE AU COMITÉ PARITAIRE CHARGÉ D'ANALYSER LA STRUCTURE SALARIALE

Les parties conviennent de la mise sur pied, dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective, d'un comité paritaire aux fins d'analyser, revoir, et modifier, s'il y a lieu, la structure salariale à compter de l'année financière 2020-2021.

COMPOSITION

1) Le comité paritaire de la structure salariale devra être composé d'au moins deux (2) représentants de l'APTS nommés par l'exécutif et d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur.

MANDAT DU COMITÉ

2) Prendre connaissance et faire l'examen de la structure salariale en prenant en compte :

   - l'attraction et la rétention du personnel;
   - la transformation des services techniques et professionnels;
   - la comparaison des structures salariales entre la Clinique Pointe Saint-Charles et le Réseau de la Santé et des Services sociaux.

3) Le Comité paritaire pourra s'entendre pour revoir ou adapter la structure salariale.

4) Le Comité paritaire formule des recommandations, conjointes ou non, et émet tous les avis qu'il jugera nécessaires aux responsables de la prochaine négociation de la convention collective.

FONCTIONNEMENT

5) Le comité devra se rencontrer minimalement une (1) fois par mois ou selon les besoins.

6) La personne salariée qui participe aux travaux du comité est libérée sans perte de salaire, comme si elle était au travail.

7) Les travaux du comité ne doivent pas entraîner de surcharge de travail dans le secteur d'où provient la personne salariée libérée.

8) Sur demande d’une partie, le comité s’adjoint une personne-ressource.

9) Le comité définit ses règles de travail en tenant compte de son mandat et de son plan de travail préalablement établi.

10) Les parties devront s’engager de bonne foi dans les travaux à accomplir.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 2

RELATIVE AU COMITÉ PARITAIRE CHARGÉ DE DISCUTER ET DE DISPOSER DES ENJEUX LIÉS AUX ASSURANCES COLLECTIVES

1) Les parties conviennent de la mise sur pied, dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective d'un comité paritaire pour discuter et disposer des enjeux liés aux assurances collectives.

COMPOSITION

2) Le comité paritaire devra être composé d'au moins deux (2) représentants de l'APTS nommés par l'exécutif et d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur.

MANDAT DU COMITÉ

3) Prendre connaissance et faire l'étude du contrat d'assurance collective dans le but de l'adapter en prenant en compte :

   - que l'assurance collective constitue une condition de travail important pour le personnel technique et professionnel;
   - la volonté de maintenir un régime d'assurance collective;
   - que l'assurance collective, entièrement assumée par l'Employeur, constitue à titre de rémunérations indirectes, un élément important dans la structure salariale actuelle du personnel technique et professionnel;
   - l'évaluation de ce qu'impliquerait une participation financière des personnes salariées;
   - la volonté de maintenir un équilibre dans la rémunération globale du personnel, advenant une prise en charge d'une partie du coût de l'assurance collective, par le personnel technique et professionnel.

4) Le Comité paritaire devra s'entendre sur l'orientation à prendre avant le 28 février 2020.

5) Le Comité paritaire fait l'évaluation des besoins des membres et formule des recommandations, conjointes ou non, et émet tous les avis qu'il jugera nécessaires aux responsables de la prochaine négociation de la convention collective.

FONCTIONNEMENT

6) Le comité devra se rencontrer minimalement une (1) fois par mois ou selon les besoins.

7) La personne salariée qui participe aux travaux du comité est libérée sans perte de salaire, comme si elle était au travail.

8) Les travaux du comité ne doivent pas entraîner de surcharge de travail dans le secteur d'où provient la personne salariée libérée.

9) Sur demande d'une partie, le comité s'adjoint une personne-ressource.

10) Le comité définit ses règles de travail en tenant compte de son mandat et de son plan de travail préalablement établi.

11) Les parties devront s'engager de bonne foi dans les travaux à accomplir.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 3

RELATIVE AU COMITÉ PARITAIRE SUR LA DOTATION DE POSTES

1) Les parties conviennent de la mise sur pied, dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective, d'un comité sur la dotation de poste, visant à discuter, valider ou corriger, s'il y lieu, les exigences des emplois.

COMPOSITION

2) Le comité paritaire devra être composé d'au moins deux (2) représentants de l'APTS nommés par l'exécutif et d'au moins deux (2) représentants de l'Employeur.

MANDAT DU COMITÉ

3) Dans le cadre de l'application de l'article 11 de la convention collective, le comité a pour mandat d'analyser les exigences poste pour chaque titre d'emploi.

4) Le Comité paritaire pourra s'entendre pour définir les exigences de poste pour chaque titre d'emploi.

5) Le Comité paritaire formule des recommandations, conjointes ou non, et émet tous les avis qu'il jugera nécessaires aux responsables de la prochaine négociation de la convention collective.

FONCTIONNEMENT

6) Le comité devra se rencontrer minimalement une (1) fois par mois ou selon les besoins.

7) La personne salariée qui participe aux travaux du comité est libérée sans perte de salaire, comme si elle était au travail.

8) Les travaux du comité ne doivent pas entraîner de surcharge de travail dans le secteur d'où provient la personne salariée libérée.

9) Sur demande d'une partie, le comité s'adjoint une personne-ressource.

10) Le comité définit ses règles de travail en tenant compte de son mandat et de son plan de travail préalablement établi.

11) Les parties devront s'engager de bonne foi dans les travaux à accomplir.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 4

RELATIVE À LA CONSULTATION DES VALEURS COMMUNAUTAIRES

Le conseil d'administration s'engage formellement à mettre en place, dans les huit (8) mois suivant la signature de la convention collective, un espace de discussion et d'échange avec l'ensemble du personnel de la Clinique sur les valeurs communautaires et de les actualiser au besoin. Le CA s'engage par la suite à les mettre de l'avant dans l'ensemble des objectifs stratégiques de la Clinique communautaire de Pointe Saint-Charles.

Les moyens utilisés seront définis par les parties de manière consensuelle, lors d'une rencontre qui devra se tenir au plus tard soixante (60) jours suivant la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 5

RELATIVE À L'ALLOCATION POUR L'UTILISATION DU CELLULAIRE

Considérant la nécessité de l'utilisation des nouvelles technologies dans les communications et l'organisation du travail quotidien, tant à l'interne qu'avec les partenaires, les parties conviennent qu'une analyse de l'utilisation des téléphones cellulaires est requise.

L'Employeur s'engage à faire les travaux d'analyse afin d'établir une allocation pour l'utilisation du téléphone cellulaire personnel et les critères d'admissibilité.

L'allocation pour le téléphone cellulaire fera l'objet de discussion et pourra être mise en application au plus le 1er avril 2020.