

CONVENTION COLLECTIVE

2021-2026

**Clinique Radiologique
du Haut-Richelieu**



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

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I ARTICLES

Article 1	Définition des termes.....	9
Article 2	Objet.....	11
Article 3	Dispositions générales	12
Article 4	Droits de la direction.....	13
Article 5	Reconnaissance syndicale.....	14
Article 6	Régime syndical.....	15
Article 7	Période de probation	17
Article 8	Mesures disciplinaires / mesures administratives	18
Article 9	Règlement de grief.....	19
Article 10	Ancienneté	22
Article 11	Mise à pied.....	24
Article 12	Règles applicables aux personnes salariées lors d'assignations temporaires	26
Article 13	Temps supplémentaire.....	27
Article 14	Heures et semaine de travail.....	28
Article 15	Congés fériés	30
Article 16	Congé annuel.....	33
Article 17	Mesures préventives	36
Article 18	Droits parentaux.....	39
Article 19	Congés spéciaux.....	43
Article 20	Régime d'assurance.....	48
Article 21	Régime volontaire d'épargne	49
Article 22	Développement des ressources humaines	50
Article 23	Uniforme.....	51
Article 24	Modalités de paiement des salaires	52
Article 25	Personne salariée appelée à remplir différentes fonctions.....	54

TABLE DES MATIÈRES

Article 26	Procédure d'attribution de poste, d'assignation.....	55
Article 27	Primes de soir et de fin de semaine	56
Article 28	Avancement dans les échelles de salaire et expérience	57
Article 29	Assurance responsabilité	58
Article 30	Durée et rétroactivité	59

PARTIE II LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente n° 1	Titularisation de postes à temps complet	65
Lettre d'entente n° 2	Statut particulier	66
Lettre d'entente n° 3	Identification des personnes salariées à temps complet qui recevront une prime annuelle de 300 \$.....	67
Lettre d'entente n° 4	Paiement de la rétroactivité des salaires et des montants forfaitaires.....	68

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

**LA CLINIQUE RADIOLOGIQUE
DU HAUT-RICHELIEU**

ET

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

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 Personne salariée

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

Une personne salariée détient l'un des statuts définis aux clauses 1.02, 1.03 et 1.04

1.02 Personne salariée à temps complet

Personne salariée qui détient un poste dont le nombre d'heures correspond à celui prévu à son titre d'emploi.

1.03 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui détient un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. La personne salariée à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi conserve son statut de temps partiel.

1.04 Personne salariée non-détentrice de poste

Personne salariée qui est inscrite sur une liste de disponibilité sans détenir de poste.

1.05 Titre d'emploi

Le titre d'emploi désigne l'emploi de technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic tel que défini à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, ainsi que tout autre nouveau titre d'emploi convenu entre les parties.

1.06 Salaire

La rémunération à laquelle une personne salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi, telle qu'elle apparaît à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux en y incluant les primes et suppléments.

1.07 Poste

Ensemble de fonctions exercées par une personne salariée, sur une base permanente et contenues dans son titre d'emploi.

1.08 Personne conjointe

On entend par personne conjointe, les personnes :

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

ARTICLE 2

OBJET

- 2.01** La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des personnes salariées visées par l'unité de négociation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.
- 2.02** Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis à la clientèle.
- 2.03** L'Employeur traite ses personnes salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 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, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son sexe, sa langue, sa grossesse, son ascendance nationale ou ethnique, sa condition ou son origine sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier son handicap, ses opinions politiques, son orientation sexuelle, son âge, son état civil ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention.

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

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire. L'Employeur peut implanter des programmes d'accès à l'égalité en consultation avec la partie syndicale.

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

3.03 Aucune forme de harcèlement psychologique n'est tolérée. À ce titre, l'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales.

3.04 L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ni à laisser circuler des affiches ou brochures discriminatoires au sens de l'article 3.01.

3.05 L'Employeur et le Syndicat conviennent que la personne salariée ne devrait pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail. L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

3.06 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.

3.07 L'Employeur prend les mesures nécessaires et le Syndicat coopère pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

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. Ce droit s'exerce de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 4.02** Sur demande, l'Employeur remettra au Syndicat copie des règlements écrits visant le personnel ainsi que leurs amendements si de tels règlements existent.
- 4.03** Toute disposition d'un règlement qui est incompatible avec la convention en vigueur sera nulle et de nul effet.

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

- 5.01** L'Employeur reconnaît par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 5.02** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et l'arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.03** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

6.01 Adhésion

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, doit maintenir son adhésion au Syndicat, pour la durée de la convention, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Adhésion d'un nouveau membre

Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'Employeur prend la responsabilité de lui remettre la convention collective, de lui faire compléter la carte de membre syndicale et de remettre cette carte au Syndicat.

6.03 Exception à la règle

Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, cette personne salariée reste soumise aux stipulations relatives aux retenues syndicales.

6.04 Cotisations syndicales

L'Employeur retient pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée ayant quinze (15) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci. L'Employeur doit remettre une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues et fournir un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées et les montants retenus.

6.05 Il incombe à l'Employeur de voir à l'application intégrale de ce paragraphe. L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise avec les cotisations mensuelles.

6.06 Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au Tribunal administratif du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité de négociation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du commissaire du travail pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision. Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

6.07 Représentant syndical

Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le Syndicat fournit à l'Employeur le nom de son-sa représentant-e local-e.

6.08 Les personnes salariées nommées par le Syndicat peuvent rencontrer dans l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin durant les heures de travail, sur approbation de l'Employeur et lorsque les besoins du service le permettent, toute personne salariée de l'unité de négociation, sans perte de salaire pour celle-ci.

6.09 Libération pour activités syndicales

L'Employeur libère la personne salariée représentant le Syndicat afin de participer à des sessions de formation, aux réunions des instances du Syndicat ou pour toutes séances de préparation et de négociation de la convention collective jusqu'à concurrence d'un maximum de trente (30) jours par année.

Le maximum de jours payés par l'Employeur est de cinq (5) jours par année. Les jours additionnels sont au frais du Syndicat. Celui-ci rembourse l'Employeur sur présentation d'une facture à cet effet contenant le nom de la personne libérée, la date de la libération ainsi que le détail du montant versé à la personne salariée.

Lors des libérations syndicales, la personne salariée accumule son ancienneté et conserve tous les bénéfices que lui octroie la convention collective.

Une demande écrite comportant le nom de la personne salariée visée et les dates d'absence doit être soumise à l'Employeur au moins deux (2) semaines à l'avance. L'autorisation ne sera pas refusée sans motif valable.

6.10 Droit d'être accompagnée

Une personne salariée convoquée à une rencontre avec une personne représentante de l'Employeur, relativement à son lien d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief, peut exiger d'être accompagnée par une personne représentante syndicale. Cette dernière ainsi que la personne salariée peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire.

ARTICLE 7

PÉRIODE DE PROBATION

7.01 La personne salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de travail. Si l'Employeur reprend à son service une personne salariée qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

Pendant la période de probation, la personne salariée a droit à tous les avantages de la présente convention à l'exception du recours à la procédure de grief si elle est mise à pied ou congédiée.

Durant la période de probation, l'Employeur effectue un suivi de l'évolution de la prestation de travail de la personne salariée. À cet effet, il rencontre la personne salariée vers la mi-probation. Dans le cas où l'Employeur identifie des problématiques dans la prestation de travail de la personne salariée, celles-ci lui sont communiquées par écrit lors de cette rencontre.

ARTICLE 8

MESURES DISCIPLINAIRES / MESURES ADMINISTRATIVES

8.01 L'Employeur qui impose une mesure disciplinaire à une personne salariée doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la personne salariée de l'essentiel des raisons et des faits qui ont amené sa mesure disciplinaire. Une copie est versée au dossier.

L'Employeur doit aviser par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe ci-haut.

8.02 La décision d'imposer un congédiement ou une suspension est communiquée dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cet incident.

Le délai de trente (30) jours prévus à l'alinéa précédent 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.

8.03 La personne salariée convoquée à une rencontre avec une personne représentante 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'une personne représentante du Syndicat.

8.04 Aucune offense ne peut être opposée à une salariée après un (1) an de tout avis disciplinaire à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

8.05 Démission

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

8.06 Aveu

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

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

ARTICLE 9

RÈGLEMENT DE GRIEF

9.01 Dans le cas de grief, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se rencontrer pour discuter du préjudice avant de faire une demande d'arbitrage. Ainsi, la personne salariée doit discuter de tout problème relatif à ses conditions de travail avec l'Employeur. Si les parties en conviennent, elles peuvent recourir à la médiation arbitrale pour régler tout litige.

9.02 Délai de soumission écrite du grief

Toute personne salariée, seule ou accompagnée par une ou des personnes représentante-s du Syndicat, soumet par écrit au gestionnaire immédiat, un grief dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

Les griefs sont signés par la personne salariée concernée ou, à défaut, par la personne représentante syndicale, ou le Syndicat lui-même, qui peut alors déposer le grief.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur.

9.03 Grief collectif

Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat ou les personnes salariées concernées peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Le groupe est représenté par une personne mandatée par le Syndicat.

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

9.04 Le dépôt du grief constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

9.05 Réponse de l'Employeur

L'Employeur doit donner sa réponse dans les quinze (15) jours de la date du dépôt du grief. Cette réponse est transmise au Syndicat et à la personne salariée signataire du grief, s'il y a lieu.

Une absence de réponse de l'Employeur équivaut à un refus.

9.06 Désignation de l'arbitre

Les parties procèdent devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent. À défaut, l'arbitre est nommé par le Ministre du travail.

9.07 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas portant sur les mesures disciplinaires ou sur les critères d'attribution de poste, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

9.08 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un arbitre celui-ci peut :

1. réintégrer la personne salariée avec pleine compensation; droits et privilèges prévus à la convention;
2. maintenir la mesure disciplinaire;
3. 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 auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

9.09 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal, à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

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

Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent et que les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit peut être adressé à l'arbitre lui soumettant le litige pour la décision finale. Celui-ci doit rendre une décision dans les trente (30) jours de calendrier de la réception de cet avis et une copie de l'avis doit être transmise à l'autre partie.

9.11 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.

9.12 Juridiction limitative de l'arbitre

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

9.13 Pouvoir

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

9.14 Délai pour rendre la décision

L'arbitre a quatre-vingt-dix (90) jours pour rendre sa décision à compter de la fin de l'audition à moins que les parties ne consentent par écrit avant l'expiration de ce délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

9.15 Frais d'arbitrage

Les honoraires et frais de l'arbitre sont payables à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

La plaignante et les témoins sont libérés sans perte de salaire pour participer aux séances d'arbitrage. Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par le tribunal.

ARTICLE 10

ANCIENNETÉ

10.01 Définition

Aux fins de la présente convention, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'une personne salariée telle qu'exprimée en années et en jours de calendrier.

10.02 Acquisition

La personne salariée acquiert le droit à l'exercice de son ancienneté une fois sa période de probation complétée. Une fois la période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

10.03 Personnes salariées à temps partiel ou non-détentrices de poste

L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel ou non-détentriche de poste est calculée en jours de calendrier. 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 utilisé et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chacune des périodes comptables, lesquelles sont au nombre de treize (13) par année.

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

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

10.04 Conservation et accumulation

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

1. mise à pied pendant douze mois;
2. absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

3. absence pour accident de travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*;
4. absence autorisée, congé pour études sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
5. congé de maternité, paternité et adoption prévu à la présente convention.

10.05 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence.

10.06 La personne salariée à temps complet qui obtient un poste à temps partiel, conserve son ancienneté acquise.

10.07 Perte de l'ancienneté

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

1. démission;
2. congédiement;
3. défaut de reprendre le travail dans les cinq (5) jours de calendrier d'un rappel.
4. mise à pied excédant douze (12) mois, à moins d'appartenir encore à la liste de disponibilité;
5. absence pour maladie ou accident autre qu'accident de travail ou maladie professionnelle après vingt-quatre (24) mois d'absence;
6. absence sans attestation médicale excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

10.08 Liste

Chaque année, au plus tard au 1^{er} avril, l'Employeur remet au Syndicat et aux personnes salariées une liste d'ancienneté. Toute personne intéressée peut, dans les trente (30) jours, demander la correction de la liste et, le cas échéant, loger un grief. À l'expiration du délai, la liste d'ancienneté devient officielle sous réserve de toute décision arbitrale sur un grief logé pendant cette période.

ARTICLE 11

MISE À PIED

11.01 Lorsqu'il y a diminution substantielle du taux de fréquentation de façon quotidienne, l'Employeur peut proposer aux personnes salariées de prendre un congé, et cela, sur une base volontaire et pour une durée maximale de six (6) mois. Ce congé est sans traitement. Cependant, la personne salariée peut utiliser sa banque de congés personnels.

Si aucune personne salariée ne peut ou ne veut se prévaloir d'un tel congé, l'Employeur peut procéder à une mise à pied temporaire en commençant par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

11.02 Advenant une réduction de personnel ou une abolition de poste qui entraîne une mise à pied ou de la prolongation au-delà de six (6) mois de la situation visée à l'article 11.01, l'Employeur donne un avis par écrit de quinze (15) jours aux personnes salariées et envoie une copie au Syndicat.

11.03 Dans le cas de réduction de personnel et dans les cas visés à l'article 11.08, c'est l'ancienneté de chaque personne salariée non-détentrice de poste qui détermine celle qui sera mise à pied, tel que stipulé ci-après :

Dans une équipe de travail (jour, soir, fin de semaine), la personne salariée non-détentrice de poste qui a le moins d'ancienneté en est affectée.

Toutefois, la personne salariée qui a le plus d'ancienneté doit accepter de faire le nombre d'heures exigées par l'Employeur, soit comme temps complet soit comme temps partiel.

11.04 Dans le cas d'une abolition de poste, c'est l'ancienneté de chaque personne salariée qui détermine celle qui en sera affectée, tel que stipulé ci-après :

Dans une équipe de travail (jour, soir, fin de semaine), c'est la personne salariée qui a le moins d'ancienneté qui en est affectée.

La personne salariée dont le poste est aboli peut supplanter une autre personne salariée du même statut détenant moins d'ancienneté.

11.05 La personne salariée dont le poste a été aboli qui ne peut pas supplanter une autre personne salariée moins ancienne, est mise à pied. Cette personne peut s'inscrire à la liste de disponibilité.

11.06 L'Employeur doit prioritairement mettre à pied la personne salariée non détentrice de poste avant de pouvoir abolir un poste.

11.07 Dans le cas de fermeture totale ou partielle de la clinique, l'Employeur donne un préavis écrit de deux (2) mois aux personnes salariées concernées, à leur dernière adresse connue, ainsi qu'au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue.

11.08 Bris d'appareil

Dans le cas de sinistre, de bris d'appareil ou de force majeure, le salaire de la personne salariée qui en est affectée est maintenu pour la journée.

Pour les quarts de travail subséquents, l'Employeur peut proposer aux personnes salariées de prendre un congé, sur une base volontaire et pour une durée maximale de six (6) mois. Ce congé est sans traitement. Cependant, la personne salariée peut utiliser sa banque de temps ou sa banque de congés personnels, à son choix.

Si aucune personne salariée ne peut ou ne veut se prévaloir d'un tel congé, l'Employeur peut procéder à une mise à pied temporaire en commençant par la personne salariée ayant le moins d'ancienneté afin de préserver le quart de travail d'une personne salariée plus ancienne, pour la semaine en cours.

L'Employeur prend les moyens nécessaires pour compléter les réparations dans les meilleurs délais et pour minimiser les impacts sur les personnes salariées.

ARTICLE 12

RÈGLES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES LORS D'ASSIGNATIONS TEMPORAIRES

12.01 Disponibilité

La liste de disponibilité est utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur personne titulaire, pour effectuer des surcroûts temporaires de travail, pour exécuter des projets spéciaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

La liste de disponibilité comprend les noms des personnes salariées temps complet, temps partiel, mises à pied et non-détentrices de poste qui ont exprimé une disponibilité.

12.02 Expression de la disponibilité

Pour être inscrite à la liste de disponibilité, la personne salariée doit exprimer par écrit, selon le moyen prévu par l'Employeur, les journées de la semaine où elle assure sa disponibilité.

12.03 Modification de la liste de disponibilité

La disponibilité des personnes salariées sur la liste de disponibilité peut être modifiée avec deux (2) semaines d'avis au gestionnaire immédiat.

12.04 L'Employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon la procédure suivante :

1. L'assignation est offerte aux personnes salariées, par ordre d'ancienneté en tenant compte de leur disponibilité exprimée, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.
2. La personne salariée qui accepte l'assignation, doit l'accomplir pour toute sa durée.

12.05 La personne salariée peut être inscrite sur la liste de disponibilité pendant une période de douze (12) mois sans avoir obtenu d'assignation.

Si la date de la fin de sa dernière assignation est de plus de douze (12) mois, la personne salariée ne fait plus partie de la liste de disponibilité.

ARTICLE 13

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

- 13.01** Tout travail effectué sur demande de l'Employeur en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, est considéré comme temps supplémentaire.
- 13.02** La personne salariée qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunérée pour le nombre d'heures effectuées de la façon suivante :
1. Jusqu'à concurrence de quarante (40) heures, au taux simple de son salaire régulier, ou en reprise de temps, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, au choix de la personne salariée.
 2. Au-delà de quarante (40) heures, au taux et demi de son salaire régulier, ou en reprise de temps, dans les trente (30) jours de calendrier qui suivent, au choix de la personne salariée.
 3. Au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.
- 13.03** Le temps supplémentaire est offert équitablement, sur une base volontaire, entre les personnes salariées.

ARTICLE 14

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

14.01 Horaire régulier

Le nombre d'heures de travail par semaine de la personne salariée à temps complet est de trente-cinq (35) heures. Ce nombre d'heures hebdomadaires est réparti en cinq (5) jours de sept (7) heures de travail.

14.02 Répartition de la semaine de travail

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de 00h00 le dimanche à 24h00 le samedi.

14.03 Période de repas

Le temps alloué pour le repas est d'une (1) heure. La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas dans l'établissement.

14.04 Pause

Une personne salariée a droit à une (1) pause de quinze (15) minutes par demi-quart de travail. Un demi-quart de travail représente une période de trois (3) heures consécutives.

Ces périodes de repos sont prises en respectant les exigences du bon fonctionnement de la clinique; elles ne peuvent être prises au début ou en fin de la journée de travail ni ajoutées comme prolongement de temps alloué pour le repas.

14.05 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) personnes salariées d'échanger entre elles une partie ou la totalité de leur repos hebdomadaire et/ou de leur horaire de travail tel qu'établi, suivant entente avec leur supérieur immédiat. Le taux de travail en temps supplémentaire ne s'applique pas dans ce cas.

14.06 Congé hebdomadaire

À moins d'impossibilité tenant compte des besoins du services, l'Employeur accorde à toute personne salariée deux (2) journées complètes de repos par semaine. Lorsque possible, l'Employeur accorde ces journées de façon consécutive.

14.07 Lieu du travail

Les personnes salariées travaillent généralement à Saint-Jean-sur-Richelieu. L'Employeur s'engage à maintenir la pratique actuelle qui tient compte de la volonté de la personne salariée avant de procéder à des assignations à Chambly. À défaut de personne volontaire, l'Employeur procède à tour de rôle par ordre inverse d'ancienneté. À moins du consentement de la personne salariée, ces assignations à Chambly ne peuvent excéder deux (2) jours par semaine.

14.08 Horaire

L'horaire de travail est établi en fonction des besoins du service et en tenant compte des disponibilités exprimées par les personnes salariées et par l'ancienneté.

L'horaire de travail est affiché aux endroits habituels au moins cinq (5) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins deux (2) semaines. L'Employeur ne peut modifier les heures d'entrée et de sortie prévues à l'horaire de travail sans un préavis de cinq (5) jours civils, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées, ou de situations urgentes.

14.09 Aménagement du temps de travail

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, les parties favorisent la conciliation travail, famille et vie personnelle en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Il est possible pour une personne salariée, avec l'accord de la personne supérieure immédiate, de modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées afin qu'elle puisse offrir sa prestation de travail sur un nombre de jours de présence au travail moindre.

ARTICLE 15

CONGÉS FÉRIÉS

15.01 Liste des congés fériés. L'Employeur reconnaît et observe les jours fériés suivants, tels que déterminés par l'Hôpital du Haut-Richelieu de Saint-Jean-sur-Richelieu :

1. La fête du Canada
2. La fête du travail
3. L'Action de grâces
4. La veille de Noël
5. Noël
6. Le lendemain de Noël
7. La veille du jour de l'An
8. Le jour de l'An
9. Le lendemain du jour de l'An
10. Le Vendredi saint
11. Le lundi de Pâques
12. La Journée nationale des patriotes
13. La Fête nationale

Advenant une modification de ces congés par l'Hôpital du Haut-Richelieu de Saint-Jean-sur-Richelieu, l'Employeur ajustera les jours fériés en conséquence.

15.02 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, une fin de semaine, pendant les vacances, ou pendant une absence maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents de travail, les personnes salariées ne perdent pas ces congés fériés. Ils sont alors reportés à la date choisie par la personne salariée, avec l'accord de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Le travail exécuté lors des jours fériés est offert aux personnes salariées par ordre d'ancienneté. La personne salariée à temps complet qui est appelée à travailler pendant un jour férié est rémunérée à temps et demi, s'il est impossible de remettre ce congé dans les quatre semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié.

Si le congé compensatoire demandé par la personne salariée 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.

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

Paiement du congé férié

La personne salariée appelée à travailler lors d'un congé férié reçoit une prime de 4 % du salaire de base pour chaque heure travaillée. Pour la personne salariée à temps complet détenant la banque de congé férié, elle doit avoir report de ce congé férié.

- 15.03** Si la personne salariée est en congé personnel la journée où un jour de congé férié est fixé, alors qu'elle devait être rémunérée à même ses heures de congés personnels, l'Employeur la paie comme étant en congé férié, sans débiter sa réserve de congés personnels.

Si, par contre, alors qu'elle est en congé maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération qu'elle aurait reçue si elle était au travail.

Si, par contre, alors qu'elle est en congé maladie, elle ne peut être rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance salaire ou de sa réserve de congés personnels, l'Employeur la paie comme étant en jour de congé férié tout comme si elle était au travail. Si la personne salariée est en absence liée à une lésion professionnelle, elle a droit uniquement aux indemnités prévues par la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*, sans indemnité pour le congé.

- 15.04** Toute nouvelle fête civique décrétée en vertu d'une loi ou d'un règlement adopté en vertu d'une Loi, sera chômé et payé.

15.05 Rémunération à Noël et au jour de l'An

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

15.06 Rémunération des congés fériés pour la personne salariée temps partiel et non-détentrice de poste

L'Employeur verse 5,7 % sur chaque paie et applicable :

- sur le salaire;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été une absence pour 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* (RLRQ, c. F-1.1), l'Employeur soustrait de l'indemnité payable en vertu de cette loi un treizième (1/13) des sommes prévues au présent paragraphe, 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.

ARTICLE 16

CONGÉ ANNUEL

16.01 Période de référence

La période de référence donnant droit au congé annuel s'établit du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1^{er} mai de chaque année.

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

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

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

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

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

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

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

16.04 Indemnité de vacances

La personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était normalement au travail.

16.05 Disposition spéciale

La personne salariée embauchée entre le premier (1^{er}) et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des clauses précédentes du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.

16.06 Indemnité de départ

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

16.07 Indemnité de congé annuel pour la personne salariée à temps partiel et non-détentrice de poste

La rémunération du congé annuel de la personne salariée à temps partiel ou non-détentrice de poste se calcule et se paie de la façon suivante :

Un des pourcentages suivants :

Années de service au 30 avril :

Moins de 17 ans :	8,77 %
17 et 18 ans de service au 30 avril : 21 jours ouvrables :	9,25 %
19 et 20 ans de service au 30 avril : 22 jours ouvrables :	9,73 %
21 et 22 ans de service au 30 avril : 23 jours ouvrables :	10,22 %
23 et 24 ans de service au 30 avril : 24 jours ouvrables :	10,71 %
25 ans et plus :	11,21 %

Le pourcentage est applicable :

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

16.08 Période du congé annuel

La période de la prise du congé annuel s'étend du 1^{er} mai d'une année au 30 avril de l'année suivante.

Cette période comprend deux (2) programmes de congé annuel, le premier visant la période du 1^{er} juin au 15 octobre, et le second visant la période du 16 octobre au 31 mai de l'année suivante.

La période située entre la semaine comprenant le 1^{er} juin et le 15 octobre est considérée comme la période normale de congé annuel.

L'Employeur ne peut exiger qu'une personne salariée prenne son congé annuel en dehors de la période normale de congé annuel.

16.09 Choix de date du congé annuel

L'Employeur affiche au plus tard le 1^{er} mars et le 1^{er} septembre de chaque année une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le nombre de journées de congé annuel auxquelles elles ont droit.

La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard 14 jours suivant l'affichage d'une liste.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées, de leur ancienneté dans l'établissement et selon les besoins du service.

La personne salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue pour un maximum de trois (3) semaines consécutives ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine.

16.10 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme de congé annuel au début de chaque période.

Il est loisible à deux (2) personnes salariées, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

16.11 Rémunération

La rémunération du congé annuel est remise à la personne salariée avec la paie qui précède son départ en congé annuel. Toutefois, sur demande de la personne salariée, cette rémunération sera également répartie au cours de son congé annuel.

ARTICLE 17

MESURES PRÉVENTIVES

17.01 Examen médical

La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'Employeur.

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'Employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

17.02 Soins d'urgence

En cas d'urgence, l'Employeur fournit gratuitement les soins requis à la personne salariée au travail.

17.03 Santé et sécurité au travail

L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source, lorsque c'est possible, tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées, et le Syndicat y collabore.

17.04 Lorsqu'une personne salariée estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur-e immédiat-e. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent les mesures qui s'imposent.

Dispositions particulières pour les technologues en radiologie

17.05 Toute personne exposée à des radiations dépassant les normes de la Commission internationale de protection radiologique en raison de son travail, subit durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses nécessaires selon les recommandations de la Santé publique, à moins que son médecin traitant ne l'interdise.

Le résultat de cette analyse doit être transmis à l'Employeur. Toute anomalie sanguine, imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, devra faire l'objet d'une investigation sans délai par un hématologue ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

17.06 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au centre d'activités de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

17.07 Dans le but d'assurer la sécurité des personnes bénéficiaires et des personnes salariées, l'Employeur s'engage à se conformer aux normes émises par Santé Canada, division protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit, sans retard, y apporter les mesures correctives et fournir au Syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

17.08 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'Employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés de maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

17.09 L'Employeur remettra à la personne salariée qui en fera la demande une copie du rapport médical sur sa dosimétrie personnelle.

17.10 Toute personne exposée aux risques de contamination par le sang en raison de son travail, subit durant ses heures de travail et sans frais, un test sanguin pour l'hépatite « B ».

17.11 Salariée enceinte

L'Employeur met en place les mesures appropriées pour que les tâches confiées à la personne salariée enceinte soient compatibles avec les recommandations sur les doses limites indiquées à l'annexe I du Code de sécurité 35 de Santé Canada.

Une personne salariée enceinte qui fournit à l'Employeur un certificat attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour l'enfant à naître ou, à cause de son état de grossesse, pour elle-même, peut demander d'être affectée à des tâches ne comportant pas de tels dangers et qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir.

Si l'affectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la personne salariée enceinte peut cesser de travailler jusqu'à ce que l'affectation soit faite ou jusqu'à la date de son accouchement.

On entend par « accouchement », la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale.

Dans l'éventualité d'une modification à la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* sur le retrait préventif, la convention collective sera ajustée en conséquence.

ARTICLE 18

DROITS PARENTAUX

18.01 Congé de maternité

La personne 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 doivent être consécutives.

La personne 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 doivent être consécutives.

La personne 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.

La personne 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.

18.02 Répartition du congé

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

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

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

Durant une telle suspension, 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.

Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à couvrir.

18.03 Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

La personne salariée qui a accumulé un (1) an de service et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a droit de recevoir de la part de l'Employeur, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à cinq pour cent (5 %) de son salaire hebdomadaire.

18.04 Préavis

Pour obtenir le congé de maternité, la personne salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins trois (3) 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 personne salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la personne 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.

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

La personne 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.

18.06 Le salaire hebdomadaire

Le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel ou non-détentriche de poste est le salaire hebdomadaire moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la personne salariée en congé spécial ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), les semaines pendant lesquelles la personne 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 personne salariée à temps partiel comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

18.07 Droits et avantages

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

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

18.08 Retour au travail

Le congé de maternité peut être d'une durée moindre. Si la personne 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.

L'Employeur doit faire parvenir à la personne 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 personne 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.

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.

Au retour du congé de maternité ou de congé sans solde, la personne 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 personne 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 personne salariée ne détenant pas de poste reprend l'assignation ou la garantie d'heure 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 personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

18.09 Autres congés spéciaux

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.

Dans le cas des visites, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de deux (2) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

18.10 Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

- 1) un congé sans solde d'une durée maximale d'un (1) an qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption;
- 2) un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée.

18.11 Au retour du congé

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

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde ou à son congé 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.

ARTICLE 19

CONGÉS SPÉCIAUX

Type et nombre de congés spéciaux

19.01 Décès

L'Employeur accorde à la personne salariée :

- 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : conjoint ou enfant;
- 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;
- 3) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de celui prévu à l'alinéa 24.01-1), de sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

L'Employeur convient d'ajuster cet article selon les règles convenues entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

Lors de décès mentionnés à la présente clause, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un (241) kilomètres et plus ou cent cinquante (150) milles et plus du lieu de résidence de la personne salariée.

Aux fins d'application de la présente clause, la définition de conjoint est celle prévue à l'article 1 (Définition des termes).

19.02 Début de l'absence

Les congés prévus à l'alinéa 19.01-1) se prennent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 19.01-2) se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles.

Le congé prévu à l'alinéa 19.01-3) se prend le jour des funérailles.

19.03 Malgré les dispositions de la clause 19.02, la personne salariée peut utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 19.01-1), 19.01-2) et 19.01-3) pour assister à l'inhumation ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

19.04 Salaire

Ces jours d'absence, dont il est fait mention aux clauses précédentes, sont payés au taux du salaire de la personne salariée. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la personne salariée devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.

19.05 Attestation des événements

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son-sa supérieur-e immédiat-e et produire, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. Dans le présent article, l'expression « journée d'absence » veut dire une pleine période de vingt-quatre (24) heures.

19.06 Congé pour mariage

Sur demande faite un (1) mois à l'avance, l'Employeur accorde à la personne salariée à l'occasion de son mariage ou union civile, deux (2) semaines de congé dont une avec solde si la personne salariée est détentrice d'un poste. Le solde est proportionnel au nombre de jours constituant pour la personne salariée sa semaine régulière de travail.

La personne salariée à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient.

19.07 Congé pour responsabilité familiale

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

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

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

La personne salariée doit prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée d'un congé prévu à la présente clause.

19.08 Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la *Loi sur les normes du travail* (RLRQ, c. N-1.1), en informant l'Employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

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

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

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

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

19.09 Congé sans solde

Après deux (2) ans de service au 30 avril, toute personne salariée a droit, à chaque année et après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum d'un (1) mois avec accumulation de son ancienneté et de son expérience.

19.10 Toute personne salariée détentrice de poste a également droit d'obtenir, après entente avec l'Employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, une (1) prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe précédent. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Durant la période du congé prolongé, la personne salariée accumule son ancienneté.

1. Les congés sans solde sont accordés par tour de rôle et selon les besoins du service à la clientèle.
2. Toute période de congé sans solde ne peut être renouvelée consécutivement ni accolée à une période de congé annuel.
3. Une demande de congé sans solde pendant les mois de juin, juillet et août est attribuée après avoir établi le calendrier des congés annuels de l'ensemble des personnes salariées.

4. La banque de congés personnels et les jours fériés sont ajustés au prorata de la durée de l'absence.
5. La personne salariée revient au travail à l'expiration de son congé sans solde. À défaut de se présenter au travail, elle est présumée avoir démissionné, sauf en cas de force majeure dont la preuve lui incombe.
6. Dans l'éventualité où son poste aurait été aboli, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Malgré les paragraphes précédents, avant de faire une demande de congé sans solde, la personne salariée devra avoir épuisé ou planifié sa banque de congé annuel.

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

Une personne salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler comme personne représentante syndicale, si les besoins du service le permettent.

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.

19.12 Banque de congés personnels pour la personne salariée à temps complet

À partir du 1^{er} janvier de chaque année, la personne salariée à temps complet dispose d'une banque de douze (12) jours de congés rémunérés.

Au 31 décembre de chaque année, l'Employeur paie à la personne salariée à temps complet un montant équivalent aux jours de congé personnel non utilisés.

Pour utiliser les journées de sa banque de congés personnels, la personne salariée doit, lorsque possible, formuler sa demande quarante-huit (48) heures à l'avance.

19.13 Si une personne salariée quitte son emploi, les jours de congé personnel accumulés auxquels elle a droit lui sont payés au salaire courant.

19.14 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.

19.15 La personne salariée à temps partiel ou non-détentrice de poste, au lieu d'accumuler des jours de congé personnel, reçoit à chaque paie 5,26 % de son salaire.

19.16 Congé sans solde partiel

Si les besoins du service le permettent, une personne salariée à temps complet peut obtenir, sur demande écrite, un congé partiel sans solde pour travailler quatre (4) jours par semaine, pour une durée de trois (3) mois.

1. La personne salariée conviendra avec l'Employeur du choix de la journée de congé.
2. Le congé sans solde partiel est accordé par ancienneté si plus d'une personne en fait la demande.
3. Une demande de congé sans solde partiel formulée au cours des mois de juin, juillet et août peut être accordée après avoir établi le calendrier des congés annuels de l'ensemble des personnes salariées.
4. La personne salariée qui a obtenu un congé partiel sans solde doit attendre six (6) mois avant de pouvoir refaire une nouvelle demande.

ARTICLE 20

RÉGIME D'ASSURANCE

20.01 La personne salariée bénéficie d'un régime d'assurance-salaire établi par l'Employeur.

Le coût du régime d'assurance-salaire est entièrement défrayé par l'Employeur.

ARTICLE 21

RÉGIME VOLONTAIRE D'ÉPARGNE

21.01 Retenue salariale

Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'Employeur déduit le montant que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contribution à un régime d'épargne. Cette déduction peut être un montant ou un pourcentage prélevé sur chaque paie ou un montant unique annuel. Dans le cas où le système de paie le permet, l'Employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source comme le permet la réglementation fiscale.

Les sommes retenues seront déposées dans un compte d'épargne ou un régime d'épargne retraite selon les directives de la personne salariée.

Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, l'Employeur cesse la déduction de la contribution.

21.02 Participation de l'Employeur

À partir du 1^{er} janvier 2022, lorsque la personne salariée participe à un régime volontaire d'épargne ou d'épargne retraite en déduisant un pourcentage de son salaire sur chaque paie, l'Employeur contribue au même montant jusqu'à concurrence de :

- 1,75 % pour l'année 2022;
- 2 % pour l'année 2023;
- 2,25 % pour l'année 2024;
- 2,5 % à compter de l'année 2025;

du salaire de la personne salariée.

ARTICLE 22

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

22.01 Énoncé de principe

Les parties locales reconnaissent l'importance du développement des ressources humaines.

Le 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.

22.02 Budget

L'Employeur consacre, du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année pour le développement des ressources humaines, un montant de cinq cents dollars (500 \$) pour chaque personne salariée à temps complet de l'unité de négociation.

Pour la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, le montant est calculé au prorata des jours travaillés.

Le budget est assujéti aux augmentations statutaires à compter de la signature de la présente convention collective.

22.03 Utilisation du budget

Sur pièces justificatives, l'Employeur rembourse à la personne salariée, jusqu'à concurrence du montant alloué, sa participation à des formations lui permettant de maintenir son efficacité dans l'exercice de ses fonctions, à des activités de formation exigées par l'Ordre professionnel ou, en tout ou en partie, le coût de son adhésion à son Ordre professionnel.

ARTICLE 23

UNIFORME

23.01 Les uniformes sont fournis et entretenus aux frais de la personne salariée. Toutefois, à chaque anniversaire de service d'une personne salariée, l'Employeur convient de lui payer, sur réception d'une facture appropriée, un montant de cent dollars (100 \$) pour le coût de l'acquisition d'uniformes.

ARTICLE 24

MODALITÉS DE PAIEMENT DES SALAIRES

24.01 Relevé de paie

Le relevé de paie contient, notamment, les mentions suivantes :

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de la personne salariée;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le taux de salaire;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- le montant des primes, indemnités, allocations;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- l'état de la banque de congés annuels accumulés;
- le nombre de congés fériés accumulés;
- l'état de la banque de congés personnels.

24.02 Période de paie

L'Employeur remet par dépôt bancaire à chaque deux semaines, la paie de la personne salariée, selon le régime établi à la clinique.

En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

24.03 Montants dus au départ

L'Employeur verse à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ de l'établissement ou au plus tard à l'intérieur du mois qui suit son départ, sa paie incluant ses bénéfices marginaux, pourvu que la personne salariée ait avisé l'Employeur par écrit de son départ.

Suivant l'avis écrit, les documents légaux requis ainsi qu'une copie du dernier relevé de paie de la personne salariée lui sont transmis ou rendus disponibles selon les modalités optimales accessibles.

L'Employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'elle a acquise dans l'établissement. Cette attestation inclut la date d'embauche, la date de départ, le taux horaire, le nombre total d'heures travaillées, le titre d'emploi et le poste occupé.

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

24.05 Erreur sur la paie

Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5 \$) 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.

Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la personne salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son Employeur ou dans le cas où l'Employeur décide d'effectuer une retenue sur le salaire dans la mesure où il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, la convention collective, un décret ou le régime d'assurance, la personne salariée rembourse l'Employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé ou retenu, par période de paie, jusqu'au remboursement complet de la dette.

24.06 Remise de la rémunération lors du congé annuel

La rémunération du congé annuel est versée à la personne salariée aux périodes normales de versement de la paie.

ARTICLE 25

PERSONNE SALARIÉE APPELÉE À REMPLIR DIFFÉRENTES FONCTIONS

25.01 Technologue spécialisée en imagerie médicale (2212)

La personne salariée qui effectue des examens, en mammographie ou en échographie, du titre d'emploi de la technologue spécialisée en imagerie médicale (2212), reçoit, selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux en vigueur, le salaire de la fonction la mieux rémunérée pour les heures travaillées.

25.02 Technologue spécialisée en échographie - pratique autonome (2217)

La personne salariée qui effectue des examens autonomes en échographie, du titre d'emploi de la technologue spécialisée en échographie – pratique autonome (2217), reçoit, selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux en vigueur, le salaire de la fonction la mieux rémunérée pour les heures travaillées.

25.03 Autres

La personne salariée qui remplace la personne chef-technologue absente, reçoit une prime de vingt dollars (20,00 \$) pour la journée.

Les personnes salariées à temps complet visées par la lettre d'entente n° 3 qui effectuent régulièrement les tâches décrites ci-dessous recevront une prime annuelle de trois cents (300,00 \$) chacune. Les tâches visées consistent, notamment :

1. à effectuer les corrections PACS;
2. à sortir les rapports d'ostéodensitométrie sur demande et à préparer les examens antérieurs pour les prochains examens planifiés;
3. à vérifier les horaires en mammographie et en ostéodensitométrie et à s'assurer que les rendez-vous sont comblés.

Ces primes sont assujetties aux augmentations statutaires à compter de la signature de la présente convention collective.

ARTICLE 26

PROCÉDURE D'ATTRIBUTION DE POSTE, D'ASSIGNATION

26.01 Affichage de poste

Tout poste vacant ou nouvellement créé doit être affiché pour une période de sept (7) jours. L'Employeur transmet la copie de l'affichage au Syndicat.

L'avis d'affichage doit comprendre les indications suivantes :

- le titre d'emploi;
- le statut (temps complet, temps partiel);
- les exigences et qualifications requises au libellé du titre d'emploi;
- pour un poste temps partiel, le nombre minimal d'heures de travail par semaine.

26.02 Attribution d'assignation

L'Employeur doit respecter la liste d'ancienneté pour attribuer le remplacement d'un poste (assignation).

Un délai maximum de vingt-quatre (24) heures est accordé à chaque personne salariée pour rendre sa décision. Excédant ce délai, aucun recours ne peut être fait contre l'Employeur.

26.03 Attribution du poste

Le poste doit être accordé et 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.

ARTICLE 27

PRIMES DE SOIR ET DE FIN DE SEMAINE

27.01 Prime de soir

La personne salariée qui travaille sur le quart de soir débutant à 16 h, reçoit la prime de soir de 4 % du salaire de base de la personne salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément.

27.02 Prime de fin de semaine

La personne salariée qui travaille la fin de semaine ou un jour férié, reçoit une prime de 4 % du salaire de base de la personne salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément.

ARTICLE 28

AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE ET EXPÉRIENCE

28.01 Avancement d'échelon

À chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année d'expérience dans son titre d'emploi de technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205), elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient conformément à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux en vigueur.

28.02 Personne salariée à temps partiel et non-détentrice de poste

La personne salariée à temps partiel ou non-détentrice de poste complète une (1) année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle a droit à 20 jours de congé annuel, 224 jours de travail si elle a droit à 21 jours de congé annuel, 223 jours de travail si elle a droit à 22 jours de congé annuel, 222 jours de travail si elle a droit à 23 jours de congé annuel, 221 jours de travail si elle a droit à 24 jours de congé annuel et 220 jours de travail si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

28.03 Reconnaissance d'expérience

La personne salariée peut se faire reconnaître son expérience de travail sur pièce justificative.

28.04 Ajustement de l'échelle salariale

La date de l'ajustement de l'échelle salariale de la personne salariée se fait sur réception de la pièce justificative.

28.05 Procédure d'intégration

La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et celle embauchée après cette date, sont classées dans l'échelle de salaire décrite à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux en vigueur, selon son expérience antérieure.

ARTICLE 29

ASSURANCE RESPONSABILITÉ

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

Si elle ne prend pas une police d'assurance responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière, aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 30

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

30.01 Durée

La présente convention collective prend effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 11 août **2026**.

30.02 Augmentation de salaire

Pour chaque année, l'Employeur convient d'appliquer les versements forfaitaires et les augmentations statutaires de salaire intervenus ou décrétés entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

L'Employeur convient d'ajuster les primes de soir et de fin de semaine selon les règles convenues entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

30.03 Rétroactivité

Les augmentations de salaire sont rétroactives au 31 mars 2020.

30.04 Paiement de la rétroactivité

Le paiement de la rétroactivité des salaires et des montants forfaitaires est fait au plus tard vingt et un (21) jours suivant la signature de la convention convenue ou décrétée entre le CPNSSS et l'APTS, selon la lettre d'entente n° 4.

30.05 Développement des ressources humaines

Le budget prévu à l'article 22 est applicable rétroactivement au 1^{er} avril 2021.

30.06 Expiration

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.

Malgré l'expiration de la convention, l'Employeur convient d'appliquer les versements forfaitaires et les augmentations statutaires de salaire qui adviendront entre le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et L'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

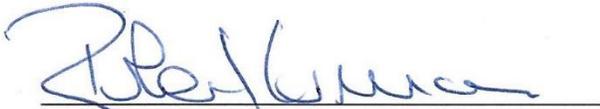
30.07 Renouvellement de la convention collective

Les parties conviennent de débiter les négociations pour le renouvellement de la convention collective, quatre-vingt-dix (90) 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 quinze (15) jours.

EN FOI DE QUOI, les parties ont signé, ce 11^e jour du mois d'août 2021.

**L'Alliance du personnel
professionnel et technique de la
santé et des services sociaux
(APTS)**



Monsieur Robert Comeau
Président

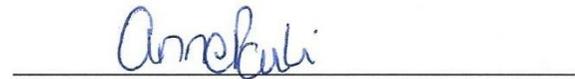


Monsieur Guy Tessier
Conseiller syndical

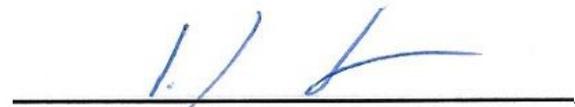


Madame Marie-Pier Leclerc
Présidente de l'exécutif local

**La Clinique Radiologique du Haut-
Richelieu**



Dre Anne Poulin
Présidente



Dre Isabelle Van Campenhout
Vice-présidente

PARTIE II

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N° 1

TITULARISATION DE POSTES À TEMPS COMPLET

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. À la signature de la convention collective, mesdames Joanie Dubois, Marie-Élène Leclerc, Marie-Pier Leclerc et Andréanne Lefèvre seront des personnes salariées à temps complet détenant le titre d'emploi de technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205), au sens de l'article 1.02 de la convention collective.
2. Mesdames Joanie Dubois, Marie-Élène Leclerc, Marie-Pierr Leclerc et Andréanne Lefèvre acceptent toutefois une flexibilité dans leur horaire de travail et acceptent de devoir combler leurs heures, à l'occasion, en travaillant le soir ou la fin de semaine.

Signé le

11 août 2021

SYNDICAT

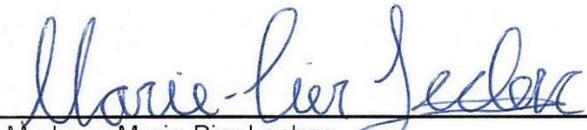
EMPLOYEUR



Monsieur Guy Tessier
Conseiller syndical



Dre Anne Poulin
Présidente



Madame Marie-Pier Leclerc
Présidente de l'exécutif local



Dre Isabelle Van Campenhout
Vice-présidente

LETTRE D'ENTENTE N° 2

STATUT PARTICULIER

L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. Monsieur Alain Corbeil est un travailleur autonome, non visé par la convention collective.
2. Les parties reconnaissent ce statut jusqu'au 11 août 2024.

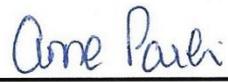
Signé le 11 août 2021

SYNDICAT


Monsieur Guy Tessier
Conseiller syndical


Madame Marie-Pier Leclerc
Présidente de l'exécutif local

EMPLOYEUR


Dre Anne Poulin
Présidente


Dre Isabelle Van Campenhout
Vice-présidente

LETTRE D'ENTENTE N° 3

IDENTIFICATION DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS COMPLET QUI RECEVRONT UNE PRIME ANNUELLE DE 300 \$

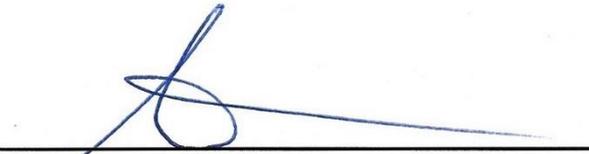
L'Employeur et le Syndicat conviennent de ce qui suit :

1. À la signature de la convention, mesdames Tanya Goyette, Annie Raymond, Andréanne Lefèvre, Marie-Pier Leclerc, Marie-Élène Leclerc et Joanie Dubois, qui effectuent régulièrement les tâches décrites à l'article 25.03, recevront une prime annuelle de 300 \$ chacune, répartie également sur chaque paye.
2. La présente lettre d'entente s'applique jusqu'à l'expiration de la convention collective.

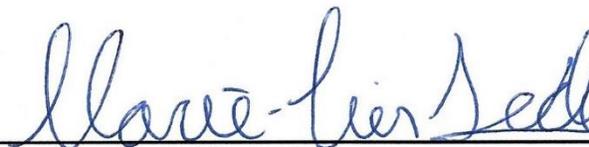
Signé le 11 août 2021

SYNDICAT

EMPLOYEUR


Monsieur Guy Tessier
Conseiller syndical


Dre Anne Poulin
Présidente


Madame Marie-Pier Leclerc
Présidente de l'exécutif local


Dre Isabelle Van Campenhout
Vice-présidente

LETTRE D'ENTENTE N° 4

PAIEMENT DE LA RÉTROACTIVITÉ DES SALAIRES ET DES MONTANTS FORFAITAIRES

1) Vingt et un (21) jours suivant la signature de la convention collective convenue entre le CPNSSS et l'APTS, l'Employeur verse la rétroactivité à toutes les personnes salariées. Cette rétroactivité tient compte des éléments énumérés ci-après :

a) Période allant du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2 % prenant effet le 1^{er} avril 2020.

b) Période allant du 1^{er} avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle de traitement en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2 % prenant effet le 1^{er} avril 2021.

2) Rémunération additionnelle

a) Versement pour le service effectué pour la période du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2019 au 31 mars 2020.

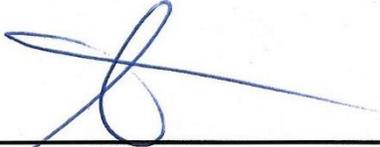
b) Versement pour le service effectué pour la période du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021

Une personne salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 \$ pour chaque heure rémunérée du 1^{er} avril 2020 au 31 mars 2021.

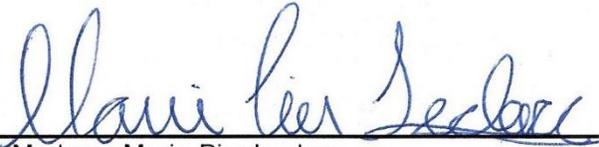
3) Les éléments de la rétroactivité énumérés dans la présente lettre d'entente doivent figurer dans la convention collective convenue entre le CPNSSS et l'APTS. À défaut, seuls les éléments de rétroactivité apparaissant à la convention collective convenue ou décrétée entre le CPNSSS et l'APTS seront pris en compte.

Signé le 11 août 2021

SYNDICAT



Monsieur Guy Tessier
Conseiller syndical



Madame Marie-Pier Leclerc
Présidente de l'exécutif local

EMPLOYEUR



Dre Anne Poulin
Présidente



Dre Isabelle Van Campenhout
Vice-présidente