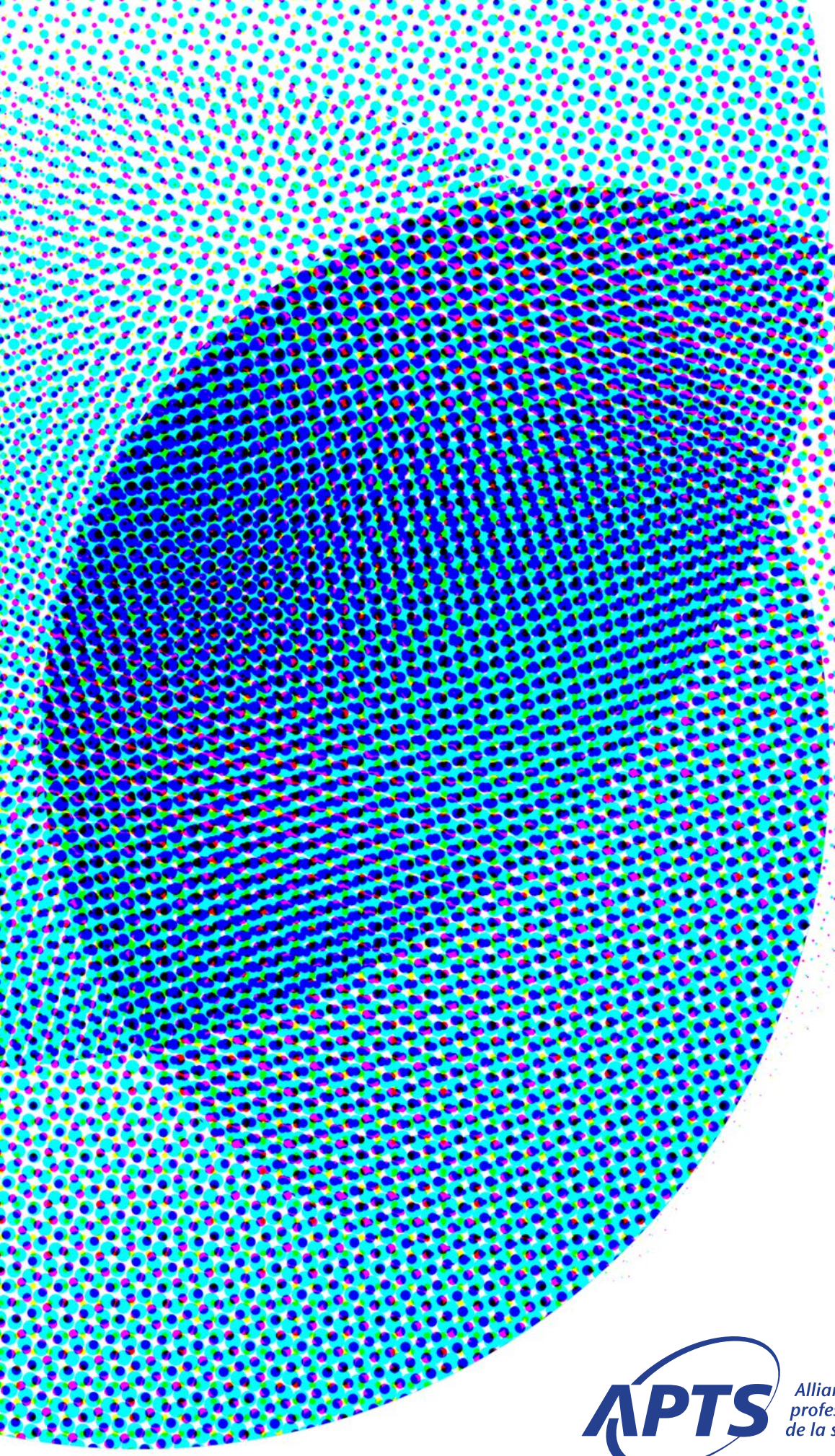

2023

CONVENTION COLLECTIVE

APTS

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

DISPOSITIONS NATIONALES
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

intervenues entre

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

et

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

30 janvier 2022

31 mars 2023

TABLE DES MATIÈRES

PARTIE I ARTICLES

Article 1 Définition des termes 11
Article 2 Objet 14
Article 3 Reconnaissance 15
Article 4 Droits de la direction 16
Article 5 Dossier de la personne salariée 17
Article 6 Discrimination, harcèlement psychologique et violence 19
Article 7 Régime syndical 20
Article 8 Retenue syndicale 21
Article 9 Rémunération 23
Article 10 Libération pour activités syndicales 30
Article 11 Règlement des griefs 38
Article 12 Arbitrage des griefs 40
Article 13 Ancienneté et listes 45
Article 14 Procédure de mise à pied 50
Article 15 Sécurité d'emploi 59
Article 16 Frais de déménagement 73
Article 17 Formation postscolaire 76
Article 18 Classification dans les échelles de salaire 80
Article 19 Temps supplémentaire 83
Article 20 Disponibilité ou service de garde 85
Article 21 Congés fériés 86
Article 22 Congés mobiles en psychiatrie 88
Article 23 Congé annuel 94
Article 24 Congés spéciaux 96
Article 25 Droits parentaux 99
Article 26 Congés sans solde et partiels sans solde 116

TABLE DES MATIÈRES

Article 27 Régime de congé à traitement différé 120

Article 28 Assurance responsabilité 129

Article 29 Comité de relations professionnelles et surcharge de travail 130

Article 30 Régimes d'assurances 133

Article 31 Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle 152

Article 32 Repas 153

Article 33 Allocation pour déplacement à l'extérieur 154

Article 34 Mesures préventives 156

Article 35 Expérience antérieure 158

Article 36 Mécanisme de modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire 160

Article 37 Primes 164

Article 38 Dispositions relatives aux personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste 175

Article 39 Avantages ou privilèges acquis 178

Article 40 Contrat à forfait 179

Article 41 Régime de retraite 180

Article 42 Mécanisme permanent de négociation 183

Article 43 Changements technologiques 184

Article 44 Disparités régionales 186

Article 45 Comité paritaire local intersyndical en organisation du travail 195

Article 46 Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective 196

PARTIE II ANNEXES

Annexe 1 Particulière à certaines personnes salariées techniciennes 203

Annexe 2 Liste des urgences psychiatriques 207

Annexe 3 Relative aux conditions particulières applicables à certaines personnes salariées visées par le processus de titularisation 209

TABLE DES MATIÈRES

Annexe 4 Relative à l'horaire de quatre (4) jours 212

Annexe 5 Conditions particulières à l'externe en technologie médicale 215

Annexe 6 Conditions particulières aux personnes salariées travaillant dans une unité spécifique 216

Annexe 7 Horaires atypiques 218

Annexe 8 Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements 221

Annexe 9 Emplois-remorques, santé et services sociaux 225

Annexe 10 Rangement des titres d'emploi 226

Annexe 11 Structure salariale, taux et échelles de salaire au 1er avril 2022 pour le secteur de la santé et des services sociaux 234

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

Lettre d'entente nº 1
relative au comité sur les impacts de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux 237

Lettre d'entente nº 2
Relative à la création d'un comité national de travail sur l'actualisation et la modernisation de la convention collective 238

Lettre d'entente nº 3
Relative au développement des ressources humaines 240

Lettre d'entente nº 4
Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate 241

Lettre d'entente nº 5
Relative à la création d'un comité national concernant la charge de travail 242

Lettre d'entente nº 6
Relative à la personne retraitée réembauchée 243

Lettre d'entente nº 7
Concernant les projets de transformation et de réorganisation 244

Lettre d'entente nº 8
Concernant la reconnaissance de scolarité additionnelle dans le cadre du cours de maîtrise en service social de l'Université Laval 245

TABLE DES MATIÈRES

Lettre d'entente nº 9
Relative à la liste des médecins-arbitres prévue à l'article 30
de la convention collective 246

Lettre d'entente nº 10
Relative au Centre hospitalier et Centre de réadaptation Antoine-Labelle 247

Lettre d'entente nº 11
Relative à certaines personnes salariées à l'emploi
du Centre de réadaptation Le Claire Fontaine 248

Lettre d'entente nº 12
Relative à la modification de la nomenclature et au rehaussement du nombre
d'heures hebdomadaires de travail pour certains titres d'emploi de la catégorie
des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux 249

Lettre d'entente nº 13
Relative à la prime de chef d'équipe 251

Lettre d'entente nº 14
Relative à la création d'un comité de travail sur le régime de retraite
des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) 252

Lettre d'entente nº 15
Relative à la conciliation famille-travail-études 253

Lettre d'entente nº 16
Relative à l'aménagement du temps de travail 254

Lettre d'entente nº 17
Relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle
présentant des troubles graves de comportement 257

Lettre d'entente nº 18
Relative à la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle
en centre d'hébergement et de soins de longue durée 261

Lettre d'entente nº 19
Relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue 262

Lettre d'entente nº 20
Relative aux libérations syndicales pour les comités nationaux 265

Lettre d'entente nº 21
Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux 266

Lettre d'entente nº 22
Relative à la création d'un comité national intersyndical sur la révision du
mécanisme de modification 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 268

TABLE DES MATIÈRES

Lettre d'entente nº 23
Relative à la mise en place de projets pilotes locaux concernant l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine 269

Lettre d'entente nº 24
Relative à l'ajout d'effectifs, à la stabilisation des équipes, au soutien et à la reconnaissance des intervenants œuvrant dans la mission Centre jeunesse (CJ) 271

Lettre d'entente nº 25
Relative au télétravail 276

Lettre d'entente nº 26
Relative à la création d'un comité national de travail concernant les personnes salariées travaillant dans certains territoires aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre 277

Lettre d'entente nº 27
Relative au forum visant la santé globale des personnes salariées 278

Lettre d'entente nº 28
Relative à certaines personnes salariées du Centre de service en déficience intellectuelle Mauricie/Centre-du-Québec 279

Lettre d'entente nº 29
Dispositions particulières s'appliquant à l'établissement suivant 280

Lettre d'entente nº 30
Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire 281

Lettre d'entente nº 31
Liant le syndicat des employés du CH Ste-Thérèse de Shawinigan et le Centre hospitalier du Centre de la Mauricie 288

Lettre d'entente nº 32
Relative à certaines personnes salariées à l'emploi du C.S.D.I. Mauricie/Centre-du-Québec et du C.R.D.I. Chaudière-Appalaches 289

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL 293

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.

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

1.02 Personne salariée à temps complet

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

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

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 Personne salariée en probation

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités et la durée sont négociées et agréées à l'échelle locale. Durant cette période, elle a droit à tous les avantages de la présente convention collective. En cas de congédiement pendant cette période, elle n'a pas droit au recours à la procédure de grief.

1.06 Salaire de base

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 », tel que décrite à la clause 9.07 de la présente convention collective.

1.07 Salaire, salaire régulier

Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

1.08 Jour

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

1.09 Promotion

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

1.10 Transfert

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

1.11 Rétrogradation

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

1.12 Postes

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

Au cours d'une période d'initiation et d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste; la personne salariée non détentrice de poste qui décide de retourner à la liste de disponibilité ou qui est appelée à retourner à la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste.

La personne salariée titulaire d'un poste doit reprendre son poste au retour d'une absence prévue à la convention collective sauf pour une absence où elle n'a pas le droit de reprendre son poste à son retour.

1.13 Poste temporairement dépourvu de titulaire

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

1.14 Liste de disponibilité

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

1.15 Déplacement

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

1.16 Centre d'activités

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

1.17 Période comptable

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

1.18 Syndicat

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

1.19 Personne conjointe

On entend par conjoints les personnes

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) qui sont unies civilement et cohabitent;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

Enfant à charge

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

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;

- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiant ou étudiante dûment inscrit(e), une maison d'enseignement reconnue;

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

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 par l'établissement.

2.03 L'Employeur traite ses personnes salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

Valorisation et promotion des emplois

2.04 Les parties s'engagent à :

- promouvoir les perspectives d'emplois et de développement de carrière au sein du réseau de la santé et des services sociaux;

- valoriser le travail effectué par l'ensemble du personnel du réseau de la santé et des services sociaux à l'interne et auprès de la population;

- avoir pour objectif de préserver les emplois dans le réseau public de la santé et des services sociaux et de privilégier le travail à l'interne.

ARTICLE 3
RECONNAISSANCE

3.01 Le Syndicat est le seul représentant collectif, aux fins de la présente convention, de toutes les personnes salariées visées par les accréditations qu'il détient.

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

Dans les cinq (5) jours, l'Employeur fait parvenir au Syndicat le projet d'entente. À défaut par ledit Syndicat de donner réponse dans les vingt (20) jours de sa réception, l'entente est considérée comme acceptée et peut être appliquée.

3.03 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet de l'accréditation, il appartient au Tribunal administratif du travail de l'interpréter et aucun arbitre ne peut être appelé à le faire.

3.04 La salariée peut exercer sous le nom de son conjoint et/ou sous son propre nom de famille.

3.05 L'agent ou l'agente de sécurité ne doit pas donner de directives aux personnes salariées visées par l'accréditation dans l'accomplissement de ses fonctions.

3.06 Seule la version française de la présente convention collective sera considérée comme étant le texte officiel. Toutefois, les parties conviennent que la convention collective sera traduite en anglais et s'engagent à partager également les frais.

3.07 L'Employeur s'engage, avant de recourir à des sources externes de recrutement, à utiliser les ressources disponibles normales de l'unité de négociation.

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
DOSSIER DE LA PERSONNE SALARIÉE

5.01 Sur demande à la personne en charge du personnel ou à sa personne représentante, une personne salariée, seule ou accompagnée d'une personne représentante syndicale, peut consulter son dossier personnel.

Sur demande écrite à la personne en charge du personnel, la personne salariée peut obtenir copie des pièces comprises dans son dossier personnel; la personne salariée doit énumérer les pièces dont elle demande copie.

Avec l'autorisation écrite de la personne salariée, une personne représentante du Syndicat peut également consulter le dossier personnel de la personne salariée.

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.

5.02 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la personne salariée par une personne représentante de l'Employeur décrivant les raisons et l'essentiel des faits d'un tel avis, sans quoi cet avis ne lui est pas opposable. Tel avis est inséré à son dossier.

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

a) la formule de demande d'emploi;

b) la formule d'engagement;

c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;

d) toute autorisation de déductions;

e) les demandes de promotion, transfert, rétrogradation et les avis de nomination à un poste;

f) les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la personne salariée et discussion avec celle-ci;

g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;

h) les avis de mesure administrative prévus à la clause 5.08;

i) les avis de départ;

j) copie des rapports d'accidents du travail.

5.04 Dans les quatre (4) jours suivant le congédiement ou la suspension d'une personne salariée, l'Employeur lui envoie à sa dernière adresse connue ou lui remet un écrit confirmant les raisons et l'essentiel des faits qui ont provoqué son congédiement ou sa suspension.

5.05 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans les quatre (4) jours du congédiement ou de la suspension de la personne salariée.

5.06 Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. La période de douze (12) mois précitée est prolongée de la même durée que celle d'une absence continue qui excède trente (30) jours. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la personne salariée concernée.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée à l'initiative de l'Employeur ou suite à une contestation.

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

Le délai de trente (30) jours prévu au paragraphe 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.

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

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu au paragraphe précédent.

5.09 Toute personne salariée détentrice de poste doit donner un avis de départ d'au moins quinze (15) jours à son Employeur.

L'Employeur peut lui faire signer un engagement à cet effet lors de son embauchage.

ARTICLE 6
DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE

6.01 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.

6.02 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail[1] (RLRQ, c. N-1.1) font partie intégrante de la présente convention collective.

6.03 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.

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

6.05 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.

---

[1] Pour faciliter la compréhension de la clause 6.02, l'APTS prend l'initiative d'inclure les textes de ces articles de la Loi sur les normes du travail (pages 293 à 296).

ARTICLE 7
RÉGIME SYNDICAL

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

7.02 L'Employeur informe toute nouvelle personne salariée qu'elle doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de la date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi et son adhésion doit être faite selon la formule prévue à cet effet par le Syndicat.

7.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de la retenue syndicale.

7.04 L'Employeur porte à la connaissance du Syndicat les postes vacants et nouvellement créés selon les modalités négociées et agréées à l'échelle locale.

ARTICLE 8
RETENUE SYNDICALE

8.01 L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention, à retenir sur le chèque de paie de chaque personne salariée à compter de sa date d'entrée en fonction, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et à en faire remise dans les quinze (15) premiers jours de la fin de la période comptable, au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue.

Lors de cette remise, l'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, un état détaillé mentionnant :

a) le nom des personnes salariées cotisées;

b) leur numéro d'assurance sociale;

c) le numéro d'employé(e);

d) leur adresse;

e) la période comptable en cause;

f) leur titre d'emploi et statut;

g) le montant du salaire régulier versé;

h) les montants retenus;

i) la somme des montants mentionnés en h.

Cet état détaillé est fourni au Syndicat sur support informatique dans la mesure où il est disponible chez l'Employeur. Les frais afférents sont à la charge du Syndicat. L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir localement des modalités de mise en œuvre et d'application de la présente clause.

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

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

8.02 Retenue du droit d'entrée syndicale

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 l'Employeur en avise le Syndicat lors de la remise périodique.

8.03 Suspension de remise

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 Tribunal pour la remettre ensuite en conformité avec ladite décision.

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

8.04 T4 et Relevé 1

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T4 et Relevé 1, le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 9
RÉMUNÉRATION

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

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

Malgré ce qui précède, la non diminution de salaire prévue à la procédure de supplantation et lors de l'application des mesures spéciales prévues à l'article 14 est hebdomadaire dans le cas où la supplantation ou le transfert s'effectue dans le même statut.

9.03 Dans le cas d'un déplacement temporaire, la personne salariée ne peut subir aucune diminution de salaire.

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

9.05 **Disposition spéciale**

Nonobstant la définition de « salaire », de « salaire régulier » ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

9.06 En cas de retard d'une personne salariée, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.

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

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

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

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaire de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail, en vertu du pouvoir qui lui est reconnu à la clause 36.02.

9.08 Semaine régulière

Le nombre d'heures de travail par semaine est tel que prévu pour chacun des titres d'emploi et le nombre maximum de jours de la semaine régulière est de cinq (5) jours.

Cependant, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir que la répartition du travail peut être différente du nombre d'heures hebdomadaires de travail à chacun des titres d'emploi, à la condition que la moyenne du nombre de jours et du nombre d'heures de travail par semaine n'excède pas celle prévue au paragraphe précédent.

Les modalités de l'étalement des heures sont déterminées par les parties locales. Ces modalités n'affectent pas la stabilité des équipes de travail et n'engendrent pas de temps supplémentaire pour la personne qui en bénéficie.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

9.09 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 %).

9.10 Possibilité de monnayer certains congés

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

- les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);

- un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales;

- les congés mobiles, s'il y a lieu.

La personne salariée à temps partiel peut, après autorisation de l'employeur, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Dans le cas où, un ou des congés sont monnayés pendant le délai de carence, prévu aux clauses 30.19 a) et 30.34, ceci n'a pas pour effet de l'interrompre ou de le prolonger.

Personnes salariées hors taux ou hors échelle

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

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

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

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

9.12 La personne salariée visée par les dispositions relatives aux dérogations prévues aux paragraphes 29 et suivants de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43) et qui est considérée hors taux ou hors échelle se voit appliquer les dispositions suivantes :

A) toute la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois premières années suivant cette reclassification;

B) les ⅔ de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième année;

C) le ⅓ de la différence entre le salaire qu'elle recevait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième année;

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

E) le montant forfaitaire est réputé faire partie du salaire aux fins d'application des seules dispositions suivantes de la convention collective :

a) celles relatives au calcul des indemnités prévues au régime 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.

9.13 Paramètres généraux d'augmentation salariale

A) Période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2020.

B) Période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2021.

C) Période allant du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

a) Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2022.

b) Toutefois, les taux et échelles de salaire applicables sont uniquement ceux prévus à la structure de l'annexe 11[3].

---

[1] La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

[2] Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent.

[3] Les rangements des titres d'emploi sont prévus à l'annexe 10, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant. Advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut.

9.14 Rémunérations additionnelles

A) Versement pour le service effectué pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

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

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

B) Versement pour le service effectué pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

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

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

9.15 Technique d'indexation

Les taux des échelles de salaire sont exprimés sur une base horaire. Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de salaire, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les titres d'emploi visés à la clause 9.16 sont majorés de la façon décrite à ces points.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois (3) chiffres et plus, le troisième (3e) chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième (3e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le troisième (3e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le deuxième (2e) est porté à l'unité supérieure et le troisième (3e) et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un (1) chiffre et plus, le premier (1er) chiffre et les suivants sont retranchés si le premier (1er) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le premier (1er) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le dollar est porté à l'unité supérieure et la première (1re) décimale et les suivantes sont retranchées.

---

[1] Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la personne salariée reçoit des prestations d'assurance-salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

9.16 Établissement des taux et échelles de salaire applicables aux cas particuliers

La méthode décrite aux alinéas 1b) et 2 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges.

1. Agents d'intégration (2688) et éducateurs (2691)

a) Classe 1

L'échelle de salaire applicable à la classe 1 des titres d'emploi 2688 et 2691 est celle prévue selon leur rangement respectif à l'annexe 10.

b) Classe 2

Agents d'intégration (2688) et Éducateurs (2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emploi 2688 et 2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de salaire applicable à la classe 1 du même titre d'emploi.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\underline{\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1 / (Interéchelon moyen, Classe 1)}}$$

Le tout arrondi à la cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\underline{\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left(\frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}}\right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1} - 1}}}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

2. Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de salaire applicable à chacun des titres d'emploi identifiés à l'annexe 9 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

Le taux ou l'échelle de salaire de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\underline{\text{Taux de l'échelon}_n\text{, Emploi-remorque} = \text{Taux de l'échelon}_n\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 9.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emploi de référence.

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emploi de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

9.17 Majoration des supplément~~s~~ et les primes

Chaque prime et chaque supplément, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux alinéas A) et B) et au premier (1er) sous-alinéa de l'alinéa C) de la clause 9.13.

Les taux de ces supplément~~s~~ et ces primes apparaissent à la convention collective.

9.18 Autres modalités

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage prévues aux arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique (RLRQ, c. S-2.2)[1], aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces arrêtés et celle de la signature de la convention collective sur les majorations prévues aux alinéas A) à C) de la clause 9.13 ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de salaire convenues ou déterminées à compter du 1er avril 2020.

De plus, les compensations financières, les allocations, les montants forfaitaires et tout autre montant prévus aux arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique (RLRQ, c. S-2.2) ne sont pas visés par les majorations énoncées aux alinéas A) à C) de la clause 9.13, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

9.19 Intégration dans les échelles de salaire

A) Conformément aux dispositions de la clause 18.01, la personne salariée est intégrée le 1er avril d'une année dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon qui correspond horizontalement à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars de l'année précédente.

B) L'avancement d'échelon dans la nouvelle échelle de salaire se fait selon les dispositions prévues aux clauses 18.04 à 18.10.

[1] Incluant également, avec les adaptations nécessaires, les employés des réseaux de l'éducation et de la fonction publique qui ont été redéployés dans le réseau de la santé et des services sociaux.

ARTICLE 10
LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

Le terme « personne salariée » tel que défini à la clause 1.01 comprend la personne salariée libérée en vertu du présent article.

10.01 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat fournit à la personne représentante de l'Employeur :

1) la liste des personnes salariées représentantes du Syndicat et des officiers nationaux du Syndicat chargé(e)s de représenter les personnes salariées visées par l'accréditation.

2) l'adresse à laquelle la personne représentante de l'Employeur fait parvenir tous les avis et documents qui sont transmis au Syndicat, en vertu de la présente convention.

Toute modification à ladite liste est communiquée à la personne représentante de l'Employeur dans les quinze (15) jours de la modification.

10.02 Aux fins d'application des dispositions qui suivent, le terme « personne salariée représentante du Syndicat » comprend également une personne salariée désignée par le Syndicat pour exercer des activités syndicales.

ACTIVITÉS SYNDICALES EXTERNES

10.03 Les jours de libération accordés pour toutes activités syndicales externes, à l'exception de celles prévues aux clauses 10.06 et 10.16, sont puisés à même la banque annuelle de libération établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation :

	Nombre de jours de libération avec solde par année	
Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi [1-2]**	**CISSS ou CIUSSS**
1-50	20	50
51-100	30	80
101-200	35	95
201-300	45	135

[1] Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales, RLRQ, c. O-7.2 (Loi 10).

[2] Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

	Nombre de jours de libération avec solde par année	
Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi [1-2]**	**CISSS ou CIUSSS**
301-500	60	180
501-750	70	210
751-1 000	80	245
1 001-1 250	85	260
1 251-1 500	90	280
1 501-1 750	95	300
1 751-2 000	105	320
2 001-2 250	110	330
2 251-2 500	115	345
2 501-2 750	120	355
2 751-3 000	125	365
3 001-3 250	130	370
3 251-3 500	135	375
3 501-3 750	140	385
3 751-4 000	145	400
4 001 et plus	150	420

Ces jours de libération sont accordés sans perte de salaire pour les personnes salariées visées. La libération est accordée à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours civils à l'avance. Cette demande doit indiquer le nom de la ou des personnes salariées visées, la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale.

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

10.05 Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de personnes salariées visées, les personnes salariées représentantes du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans solde pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. Malgré ce qui précède, l'Employeur continue à verser le salaire, et ce, en autant que le Syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le nombre total de journées pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation est fixé comme suit :

Nombre de personnes salariées	Nombre de jours par année
1-50	10
51-100	13
101-150	15
151-250	20
251-350	25
351-450	30
451-500	33
501 et plus	40

Après épuisement du nombre de jours de libérations sans solde prévu ci-haut, les parties locales peuvent convenir d'ajouter des libérations sans solde supplémentaires. Les conditions de l'alinéa précédent s'appliquent.

10.06 Une banque spécifique de libérations pour activités syndicales externes sans perte de salaire est mise à la disposition du Syndicat pour l'ensemble des officiers nationaux qu'il désigne. Cette banque est de trois cents (300) jours par année pour l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

Le Syndicat transmet au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), au plus tard le 15 septembre de chaque année, la liste des personnes salariées membres d'une instance nationale devant être libérées durant l'année en vertu de la présente clause ainsi que leur établissement d'origine. Toute modification à ladite liste est communiquée au CPNSSS dans les quinze (15) jours de la modification.

Le Syndicat transmet également au CPNSSS une copie de chaque demande de libération présentée en vertu de la présente clause.

Les libérations sont accordées à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours civils à l'avance. Cette demande doit indiquer le nom de la ou des personnes salariées visées, la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale.

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

Aux fins d'activités syndicales exceptionnelles et advenant le cas où les jours d'absence prévus à la clause 10.03 du présent article ont été utilisés, la personne salariée représentante du Syndicat pourra échanger ses repos hebdomadaires avec ceux d'une personne salariée du même centre d'activités, le tout en conformité avec la clause 10.03 du présent article. Dans ce cas, le taux de temps supplémentaire ne s'applique pas.

ACTIVITÉS SYNDICALES INTERNES

10.08 La personne représentante extérieure du Syndicat ou la personne salariée représentante du Syndicat peut, ou les deux (2), peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous.

10.09 Pour l'application de la présente convention collective, les jours de libération accordés pour toutes activités syndicales internes, à l'exception de celles prévues aux clauses 10.08, 10.15, 10.16 et 10.17 sont puisés à même la banque annuelle de libération établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation :

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

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

La distance entre les deux (2) installations les plus éloignées d'un centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) ou d'un centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) se calcule par voie routière, à l'intérieur du territoire couvert par l'établissement.

Ces jours de libération sont accordés sans perte de salaire pour les personnes salariées visées. La libération est accordée à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours civils à l'avance. Cette demande de libération doit indiquer le nom de la ou des personnes salariées visées, la nature et la durée de l'activité syndicale.

Après épuisement du nombre de jours de libération prévus à la présente clause, les personnes salariées représentantes du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans solde pour exercer leurs fonctions syndicales internes. Malgré ce qui précède, l'Employeur continue à verser le salaire, et ce, en autant que le Syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux.

10.10 Après épuisement du nombre de jours de libérations avec solde accordés pour activités syndicales internes, les personnes salariées représentantes du Syndicat peuvent utiliser des jours de libération avec solde prévus à la clause 10.03, et ce, aux fins d'activités syndicales internes.

10.11 Les libérations prévues aux clauses 10.09 et 10.10 ne peuvent se faire durant les jours de repos hebdomadaire à moins d'entente entre les parties.

10.12 Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) personnes salariées, une personne salariée représentante du Syndicat aux fins d'activités syndicales internes peut être libérée sans perte de salaire après demande au directeur du personnel ou à son représentant.

10.13 Aux fins d'application des clauses 10.03, 10.05, 10.09 et 10.17 le nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation est celui du 1er janvier de chaque année.

10.14 L'aménagement du local syndical comprend : table ou pupitre, chaises, classeurs avec clefs et téléphone. Sa localisation ainsi que les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par arrangement au niveau local.

10.15 Lors de séances de règlement de grief ou d'arbitrage, la personne salariée intéressée et la personne salariée représentante du Syndicat, s'il y a lieu, sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

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

10.16 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé de personnes représentantes désignées par le gouvernement et/ou l'Employeur, d'une part, et par le Syndicat et/ou les personnes salariées, d'autre part, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité et pour effectuer un travail requis par ce comité.

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

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit :

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

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale, ces personnes salariées bénéficient d'un (1) jour de préparation par jour de négociation.

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

1) Durée

S'il s'agit d'une fonction non élective, le congé sans solde est d'une durée maximale de deux (2) ans. Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.

Les parties conviennent que, pendant une période maximale de deux (2) ans, le poste de la personne salariée en congé sans solde ne sera pas affiché.

2) Retour

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

3) Ancienneté

Pendant la durée de son congé sans solde, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

4) Congé annuel

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

5) Congés de maladie

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

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

6) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la personne salariée reprend son régime de retraite tel qu'elle l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10).

7) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

8) Exclusion

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

9) Modalités de retour

La personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné son travail au Syndicat pour un autre Employeur.

Advenant le cas où le poste initial de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède deux (2) ans, la personne salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à la présente convention.

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

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

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

10.21 Toutes les libérations prévues au présent article sont accordées en autant que l'Employeur, en l'absence de la personne salariée, puisse assurer la continuité des activités du centre d'activités, à l'exception des libérations pour activités internes qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

ARTICLE 11
RÈGLEMENT DES GRIEFS

En vue de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées pouvant survenir pendant la durée de la présente convention, le Syndicat et l'Employeur conviennent de se conformer à la procédure suivante :

11.01 La personne salariée devrait discuter de tout problème relatif à ses conditions de travail avec son supérieur ou sa supérieure immédiat(e).

11.02 Délai de soumission écrite du grief

Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une (1) ou des personne(s) représentante(s) du Syndicat, soumet par écrit à la personne en charge du personnel un grief dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance du fait dont il découle mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief.

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

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

Les délais de trente (30) jours, de soixante (60) jours, de quatre-vingt-dix (90) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur.

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

11.03 Toutefois, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le remettre à la personne en charge du personnel dans les cas suivants :

1) années d'expérience antérieure;

2) salaire;

3) titre d'emploi;

4) primes, suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1;

5) indemnité de rappel et de temps supplémentaire;

6) quantum de la prestation d'assurance salaire.

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

11.05 Rencontre entre les parties

Une rencontre doit avoir lieu au comité de relations professionnelles pour discuter des griefs avant la demande d'arbitrage, et ce, dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante.

Lorsqu'une telle rencontre ne peut avoir lieu au comité, l'Employeur et le Syndicat doivent alors se rencontrer avant la demande d'arbitrage.

11.06 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.

Tout grief qui, à l'expiration de ce délai de quinze (15) jours n'a pas été réglé à la satisfaction des parties, est traité selon les dispositions de l'article 12.

11.07 Grief collectif

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat ou les personnes salariées concernées peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

11.08 L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui en sont à l'origine, et ce, sans préjudice.

11.09 Cas d'exception

Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir conjointement par écrit de prolonger ou de raccourcir les délais prévus à cet article. Toutes les décisions écrites agréées entre les parties sont finales et exécutoires.

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

11.11 Portée nationale

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) peuvent convenir qu'un ou des griefs déposés localement ont une portée nationale et peuvent conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant de tel arbitrage lie tous les établissements visés de même que le Syndicat et les personnes des unités de négociation du Syndicat.

ARTICLE 12
ARBITRAGE DES GRIEFS

12.01 Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées soit entendu en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet.

À défaut par le Syndicat de soumettre à l'Employeur la demande susmentionnée dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

A. PROCÉDURE RÉGULIÈRE

12.02 Pour les sujets autres que ceux prévus à la clause 12.21, les parties procèdent selon la procédure régulière.

Elles peuvent également convenir de procéder selon la procédure sommaire.

12.03 Désignation de l'arbitre

Pour la durée de la présente convention, les parties conviennent que les griefs sont entendus devant un arbitre choisi par les parties dans les quinze (15) jours de la demande prévue à la clause 12.01. Faute d'entente dans le délai susmentionné, il est nommé par le ministre responsable du Travail.

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

12.04 Présence des assesseurs

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

12.05 Conditions pour siéger en l'absence d'un assesseur

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

12.06 Si, dans les trente (30) jours suivant le choix ou la nomination de l'arbitre, les parties ne se sont pas entendues pour procéder à une date déterminée, celui-ci doit les convoquer péremptoirement.

12.07 Juridiction de l'arbitre

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

12.08 Juridiction relative aux mesures disciplinaires

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

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

1) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation, droits et privilèges prévus à la convention;

2) maintenir le congédiement ou la suspension;

3) rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances, y compris de déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

Seuls les motifs indiqués dans l'avis prévu à la clause 5.04 peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

12.09 Juridiction relative aux mesures administratives

Dans tous les cas de mesure administrative prévue à la clause 5.08, l'arbitre peut réintégrer la personne salariée avec pleine compensation ou maintenir la mesure administrative.

12.10 Démission d'une personne salariée

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

12.11 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.

12.12 Juridiction limitative de l'arbitre

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

12.13 Fardeau de la preuve

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

Dans le cas d'un grief relatif aux critères d'attribution d'un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

12.14 Communication de la décision

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

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

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

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

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

12.17 Séance publique et huis clos

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

12.18 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseurs

L'arbitre et, le cas échéant, les assesseurs possèdent les pouvoirs que leur accorde le Code du travail (RLRQ, c. C-27).

12.19 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.

12.20 Motivation de la sentence

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

La sentence arbitrale est finale et lie les parties.

B. PROCÉDURE SOMMAIRE

12.21 Les parties procèdent selon la procédure sommaire pour les sujets suivants :

- choix du congé annuel;
- octroi d'un congé sans solde;
- octroi d'un congé à traitement différé.

Cependant, les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure régulière.

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

12.23 L'audition des griefs soumis à cette procédure devrait se limiter à une (1) journée par grief.

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

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

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

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

12.28 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure régulière.

C. FRAIS D'ARBITRAGE

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

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

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue à la clause 30.29 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus à la clause 12.31, ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.

12.31 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.

12.32 Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'une mésentente, autre qu'un grief, soumise à un tiers, les honoraires et frais de ce tiers sont assumés à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

Dispositions transitoires

12.33 Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, à la convention collective 2000-2003 continuent de s'appliquer pour un grief relatif à une des vingt-six (26) matières négociées et agrées à l'échelle locale ou régionale prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2) s'il est déposé avant la date d'entrée en vigueur des premières dispositions locales relatives à cette matière.

Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, à la convention collective 2000-2003 continuent également de s'appliquer à un grief relatif à l'une ou l'autre des matières négociées et agréées à l'échelle nationale s'il est déposé avant le 14 mai 2006.

D. PROCÉDURE DE MÉDIATION

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

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

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

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

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

12.35 Dans tous les cas, les frais et 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.

ARTICLE 13
ANCIENNETÉ ET LISTES

13.01 Définition

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

13.02 Acquisition

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

13.03 Personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice 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 détentrice 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.

13.04 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.

13.05 Changement de statut

Lorsqu'une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste obtient un poste à temps complet, elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.

Lorsqu'une personne salariée à temps complet ou non détentrice de poste devient une personne salariée à temps partiel, elle transporte son ancienneté. Cette personne salariée est alors soumise aux dispositions visant les personnes salariées à temps partiel.

Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la personne salariée n'a pas à donner sa démission.

La personne salariée qui démissionne de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission.

13.06 Conservation et accumulation de l'ancienneté

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

1) absence autorisée, congé pour études et congé annuel, sauf dispositions contraires dans la présente convention;

2) mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;

3) mise à pied n'excédant pas douze (12) mois dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions de la clause 15.03;

4) absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);

5) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle ci-haut mentionnée pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

6) congé de maternité, paternité et adoption prévus à la présente convention;

7) congé sans solde pour agir comme une personne représentante syndicale à temps plein.

Il est entendu que les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste bénéficient des dispositions prévues ci-haut proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de leurs douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis leur dernière date d'embauche, selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

13.07 Conservation de l'ancienneté

La personne salariée conserve son ancienneté dans le cas d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, ci-haut mentionnée, du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

13.08 Perte d'ancienneté et d'emploi

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

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

2) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle, mentionnée à la clause 13.07, après le trente-sixième (36e) mois d'absence;

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

13.09 Perte d'ancienneté

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

13.10 Listes

Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention et, par la suite, chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la personne salariée représentante du Syndicat la liste de toutes les personnes salariées visées par le certificat d'accréditation. Cette liste comprend les renseignements suivants :

1) nom;
2) numéro d'assurance sociale;
3) numéro de téléphone;
4) adresse;
5) date d'embauche;
6) centre(s) d'activités;
7) titre d'emploi;
8) salaire;
9) numéro d'employé(e);
10) statut selon les clauses 1.02, 1.03 et 1.04;
11) adresse électronique, lorsque l'information est disponible.

Cette liste n'est pas affichable.

13.11 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et, par la suite chaque année dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fait parvenir au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, et remet à la personne salariée représentante du Syndicat une liste indiquant le nom et l'ancienneté accumulée au 31 mars, de toutes les personnes salariées visées par l'accréditation. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la personne salariée sur la liste précédente.

13.12 Le jour de l'envoi au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, cette même liste est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin.

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

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

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

13.14 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 non détentrices de poste; cette liste comprend les informations suivantes :

- le nom et le prénom;
- le numéro d'employé(e);
- le nombre d'heures travaillées par chacune des personnes salariées à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire;
- le nombre de jours de congé annuel utilisés;
- l'ancienneté.

13.15 L'Employeur fournit au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, dans les quinze (15) jours suivants la fin de chaque période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauche, leur numéro d'assurance sociale, leur numéro de téléphone, leur adresse, leur numéro d'employé(e), leur adresse électronique, lorsque cette information est disponible, le centre d'activités, le titre d'emploi, le statut selon les clauses 1.02, 1.03 et 1.04, ainsi qu'une liste indiquant les noms et les dates des départs.

13.16 Les frais afférents à la mise en œuvre des informations additionnelles transmises au Syndicat prévus au présent article sont à la charge de ce dernier.

13.17 Le Syndicat doit assurer la protection des renseignements personnels reçus en vertu du présent article.

13.18 La personne salariée fournit sans délai, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat tout changement d'adresse.

13.19 Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention, l'Employeur communique, par écrit, au secrétariat du Syndicat, à sa dernière adresse connue, le nom de sa personne représentante et de sa personne remplaçante, s'il y a lieu, avec qui le Syndicat doit faire affaire. Il doit également avertir le Syndicat de tout changement de personne représentante.

13.20 La personne salariée affectée par la procédure de supplantation peut, sur demande, consulter la liste d'ancienneté au bureau du personnel.

13.21 La personne cadre peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les postes compris dans l'unité de négociation conformément aux règles prévues à la présente convention collective. Dans ce cas, elle ne peut cependant opposer à une personne salariée déjà comprise dans l'unité de négociation que l'ancienneté qu'elle a acquise dans l'unité de négociation.

13.22 La date d'entrée en service de la personne cadre qui est devenue une personne salariée conformément à la présente convention collective sert de point de départ aux fins de calcul de son ancienneté.

ARTICLE 14
PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

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

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

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

1. dans le même titre d'emploi;

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

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

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

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

D) Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la personne salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce centre d'activités qui en est affectée. Si cette personne salariée a choisi un poste dans un autre

établissement, elle est transférée dans cet établissement dans le poste qu'elle a choisi dès qu'elle peut l'occuper. Entre-temps, la personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est inscrite sur l'équipe de remplacement de son établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite sur la liste de disponibilité de son établissement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.04 Fusion d’établissements

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

A) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture partielle d'un centre d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités, les dispositions prévues à la clause 14.05 s'appliquent.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

14.07 Fusion de centres d'activités

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

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

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

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

14.09 La personne salariée qui ne peut être transférée dans un autre établissement en vertu des clauses 14.01 et 14.03 ou dans un autre centre d'activités en vertu de la clause 14.05 ou dans le centre d'activités fusionné en vertu de la clause 14.07 et la personne salariée qui est visée par la clause 14.06 sont réputées, si elles bénéficient de la sécurité d'emploi, poser leur candidature à tout poste qui devient vacant ou qui est créé durant la période du préavis prévu à la clause 14.10 à la condition que le nombre d'heures de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre d'heures de travail de leur poste.

Si le poste peut être accordé à deux (2) ou plusieurs personnes salariées visées au premier alinéa, le poste leur est alors offert par ordre d'ancienneté et la personne salariée ayant le moins d'ancienneté est obligée de l'accepter si aucune de celles ayant plus d'ancienneté qu'elle, ne l'a accepté.

Si la personne salariée ne peut, après sa nomination, occuper son nouveau poste immédiatement, celui-ci est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire jusqu'à ce qu'elle puisse y être affectée, soit au plus tard à la fin de la période de préavis prévu à la clause 14.10.

Si une personne salariée visée par le premier alinéa refuse le poste qui lui est accordé selon la procédure ci-dessus prévue, elle est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement.

14.10 Dans les cas prévus aux clauses 14.01 à 14.04, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au SNMO, au comité paritaire national sur la sécurité d'emploi, au Syndicat et à la personne salariée.

Dans les cas prévus aux clauses 14.05 à 14.07, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins un (1) mois au Syndicat et à la personne salariée.

Sauf pour la personne salariée, cet avis comprend les nom, adresse et titre d'emploi des personnes salariées visées. L'avis au SNMO comprend également le numéro de téléphone des personnes salariées visées.

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

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

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

14.11 Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.07 se font à l'intérieur d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de leur port d'attache ou de leur domicile.

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

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

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

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

La personne salariée transférée en vertu des dispositions des clauses 14.01, 14.02 et 14.03 transporte chez son nouvel Employeur son ancienneté.

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

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

14.15 Une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui, suite à l'application des mesures prévues aux clauses 14.01-1), 14.01-2) et 14.02-1), choisit un poste d'un autre titre d'emploi, peut l'obtenir si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

14.16 À la fin de la période de préavis, si la mesure le prévoit, les personnes salariées qui sont mises à pied doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

14.17 Abolition d'un ou plusieurs postes

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

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

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

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

À moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local, la supplantation s'effectue dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du domicile de la personne salariée visée. Dans le cas où aucune possibilité de supplantation n'existe pour la personne salariée visée dans ce rayon de cinquante (50) kilomètres, le rayon applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

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

14.20 Dans tous les cas, la personne salariée qui, compte tenu de la clause 14.18 doit supplanter au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de mobilité prévue à l'article 15 et du remboursement des frais de déménagement, s'il y a lieu.

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

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

14.22 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15.

Définition du rayon

14.23 Aux fins d'application du présent article, le rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon cas, se calcule par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre le port d'attache où travaille la personne salariée ou son domicile.

ARTICLE 15
SÉCURITÉ D'EMPLOI

Dispositions générales

Aux fins d'application du présent article, les personnes salariées visées sont les personnes salariées, à temps complet ou à temps partiel.

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

15.01 Équipe de remplacement

1- L'équipe de remplacement comprend les personnes salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi au sens de la clause 15.03.

2- Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont utilisées prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité, pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour répondre à des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

3- L'assignation de ces personnes salariées se fait par ordre inverse d'ancienneté et dans des postes similaires. Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet, et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

4- Ces personnes salariées ne peuvent refuser les assignations proposées par l'Employeur.

5- Les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement bénéficient des dispositions de la présente convention collective.

6- Durant les douze (12) premiers mois qui suivent la date de sa mise à pied, la personne salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée par l'Employeur au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres mais sans excéder soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile.

   À la suite de la période de douze (12) mois suivant la date de sa mise à pied, la personne salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée par l'Employeur au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile.

   Les conditions suivantes s'appliquent à ces assignations :

   a) il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 33 (Allocation pour déplacement à l'extérieur);

b) il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail;

c) il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives;

d) la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues à la présente clause;

e) le remplacement à l'extérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

15.02 Priorité d'emploi

La personne salariée ayant entre un (1) an et deux (2) ans d'ancienneté, et qui est mise à pied, bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article. Cette personne salariée ne reçoit aucun salaire ni aucune indemnité au cours de sa période d'attente. Cette personne salariée n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

Cette personne salariée doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat. Durant sa période d'attente, cette personne salariée n'accumule ni ne reçoit aucun bénéfice d'appoint.

L'Employeur transmet en même temps au service national de main-d'œuvre (SNMO) le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le titre d'emploi de la personne salariée affectée.

15.03 Sécurité d'emploi

La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté, et qui est mise à pied, bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été replacée dans un autre emploi suivant les procédures prévues au présent article.

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

1) replacement dans le secteur de la santé et des services sociaux;

2) une indemnité de mise à pied;

3) la continuité des avantages suivants :

a) régime uniforme d'assurance vie;

b) régime de base d'assurance maladie;

c) régime d'assurance salaire;

d) régime de retraite;

e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la convention collective et du présent article;

f) régime de congé annuel;

g) transfert de sa banque de congés de maladie et des jours de congé annuel accumulés au moment de son départ chez le nouvel Employeur, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;

h) droits parentaux.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu pour le titre d'emploi de la personne salariée, y incluant, le cas échéant, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 au moment de sa mise à pied.

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

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

La personne salariée à temps partiel qui bénéficie de la présente clause, reçoit, aux termes de cet article, durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité équivalant au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La personne salariée visée à la présente clause est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est une personne salariée conformément à la clause 15.01 de la convention collective.

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

1) personne salariée mise à pied;

2) personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence;

3) personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

4) personne salariée bénéficiant d'un congé prévu à l'article 25, à l'exclusion des congés prévus aux clauses 25.05, 25.15, 25.19, 25.19A, 25.21A et 25.22A.

15.05 Procédure de replacement

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

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

L'aire de replacement est une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, le port d'attache où travaille la personne salariée ou son domicile.

Le replacement se fait selon la procédure suivante :

Replacement dans un poste similaire

La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste similaire et de même statut qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est personne salariée dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste similaire dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

Si la personne salariée est la seule candidate satisfaisant aux critères d'attribution établis ou parmi les candidats ou les candidates satisfaisant le mieux aux critères établis, le poste lui est accordé. Si elle refuse, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité.

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

Aux fins d'application du présent article, les mots « poste similaire » signifient qu'une personne salariée d'une profession donnée doit d'abord être replacée dans un emploi du même titre d'emploi, et, si la chose s'avère impossible, dans un emploi dans la même profession.

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

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

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

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

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

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

La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours des douze (12) derniers mois de service.

Replacement dans un poste disponible et comparable

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

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SNMO, sujet à l'approbation du comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE), ou par le CPNSE et, à défaut d'unanimité, par décision de l'arbitre tel que prévu à la clause 15.18.

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

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

Le SNMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autres établissements dans l'aire de replacement applicable prévue à la présente clause.

Le SNMO peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans l'aire de replacement applicable prévue à la présente clause.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien port d'attache de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de mobilité équivalant à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement s'il y a lieu.

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

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

L'Employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son replacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste vacant et comparable dans l'établissement, pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche, puisse devenir accessible dans un délai prévu.

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

Poste disponible

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à un candidat détenteur ou à une candidate détentrice d'un poste à temps partiel ou à un candidat ou à une candidate de la liste de disponibilité, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée à la clause 15.03 inscrite au SNMO.

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à un candidat ou à une candidate de la liste de disponibilité, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée à la clause 15.03 inscrite au SNMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée de la liste de disponibilité ou embaucher un candidat ou une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées à la clause 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel ou à une personne salariée de la liste de disponibilité ou embaucher un candidat ou une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées à la clause 15.03, inscrites au SNMO et ayant un statut de temps complet, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Poste comparable

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

a) infirmier ou infirmière;

b) technicien ou technicienne diplômé(e);

c) para-technique;

d) services auxiliaires;

e) emplois de bureau;

f) métiers;

g) personnes salariées affectées au travail social (aide social ou aide sociale, technicien ou technicienne en travail social et technicien ou technicienne aux contributions);

h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateurs ou éducatrices, techniciens ou techniciennes en éducation spécialisée);

i) infirmier ou infirmière auxiliaire;

j) professionnel ou professionnelle.

Dispositions diverses

15.06 La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel Employeur de démontrer que le candidat ou la candidate replacé(e) par le SNMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

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

15.08 La personne salariée qui, en vertu du présent article, doit être déménagée reçoit un avis écrit et elle doit communiquer son acceptation ou son refus dans les cinq (5) jours de la réception dudit avis. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

15.09 La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. La personne salariée qui accepte un emploi au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de mobilité équivalant à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

15.10 La personne salariée à temps partiel bénéficiant de la clause 15.03 se voit appliquer la prime de mobilité au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

15.11 Sous réserve de la clause 15.09, toute personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 qui est replacée au sens du présent article au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de mobilité et a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre, s'il y a lieu.

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

15.13 La personne salariée replacée transporte chez son nouvel Employeur tous les droits que lui confère la présente convention, sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 39, lesquels ne sont pas transférables.

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

Toute personne replacée par le SNMO dans le secteur de la santé et des services sociaux où il existe une convention collective se voit reconnaître, en guise d'ancienneté, l'équivalent de ce qu'elle aurait acquis en ancienneté si elle avait été régie par les dispositions de la présente convention.

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

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

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

1. Un service national de main-d'œuvre (SNMO) est mis sur pied. Ce service est sous la responsabilité du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS).

   Ce service coordonne le replacement et assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage des personnes salariées mises à pied, et ce, en conformité avec les règles prévues au présent article.

2. Le SNMO transmet aux représentants du CPNSE, à la fin de chaque période comptable, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

   - la liste des postes disponibles;

   - la liste des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes :

     - les personnes salariées inscrites au cours de la période comptable;

     - les personnes salariées radiées au cours de la période comptable, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;

     - les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

3. Le SNMO transmet également par écrit aux représentants du CPNSE, aux établissements concernés, aux Syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

15.17 Recyclage

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

a) que ces personnes salariées répondent aux exigences des organismes qui dispensent les cours;

b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux personnes salariées ainsi recyclées.

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

La personne salariée peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut d'avoir un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

15.18 Recours

Toute personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 se croyant lésée par une décision du SNMO peut demander l'étude de son cas au CPNSE en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SNMO, en vertu du troisième (3e) alinéa de la clause 15.16 – Service national de main-d'œuvre, des informations relatives à un replacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SNMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

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

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

Lorsque les membres du CPNSE ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés par les parties à parts égales.

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

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

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

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

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

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 12 de la convention collective.

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

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

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

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

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

   Mme Nathalie Faucher[1] est désignée comme présidente. Elle ne participe aux rencontres du CPNSE que si celui-ci n'a pas fait l'unanimité sur une décision à rendre en vertu des alinéas 3 ou 4 ou s'il n'y a pas d'entente au CPNSE sur la recevabilité d'un litige relatif aux mesures spéciales.

2. Les mandats du CPNSE sont de :

   a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le SNMO des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03;

   b) trancher un litige relatif à une décision du SNMO;

   c) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de replacement dans un poste disponible et comparable n'a pas été appliquée;

   d) identifier des solutions dans les cas où :

      - des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25 % du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;

      - des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;

[1] En cas d'empêchement d'agir, M. Claude Martin est désigné comme substitut.

- des difficultés de replacement se présentent relativement à l’aire de replacement;

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

f) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.

3. À la demande d'un Syndicat ou d'un Employeur, le CPNSE tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux clauses 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

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

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

   Chaque Employeur et chaque Syndicat local peuvent être représentés par deux (2) personnes provenant de l'établissement (sans procureur).

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

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

   a) de convenir des moyens nécessaires pour :

      - disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03;

      - disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;

   b) de vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le replacement des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et, lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables, examiner le replacement de ces personnes salariées;

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

5. Toute décision unanime du CPNSE rendue en application des alinéas 3 et 4 est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au CPNSE, la présidente tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du CPNSE; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. La présidente a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 12 de la convention collective. Il est entendu que la présidente du CPNSE ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants :

   - la mesure spéciale n'est pas prévue;

   - il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables en vertu de l'alinéa 4 b).

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

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

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

8. Les honoraires et les frais de la présidente du CPNSE sont assumés par les parties à parts égales.

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

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

Si, à la suite d'une contestation, la personne salariée a gain de cause, l'arbitre ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la personne salariée à la suite de son entrée chez son nouvel Employeur ou le remboursement des pertes de revenu qu'elle a subies si elle n'est pas entrée en fonction.

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

Le déménagement définitif de la personne salariée et, s'il y a lieu, de ses personnes à charge ne peut toutefois pas être effectué avant que la sentence arbitrale ne soit rendue, en vertu de la clause 15.18.

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

15.22 Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), advenant la fermeture totale d'un établissement, prendra les mesures nécessaires pour que les personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi reçoivent leur indemnité selon les termes du présent article.

15.23 Imputabilité

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

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

ARTICLE 16
FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

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

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau et l'ancien port d'attache est supérieure à cinquante (50) kilomètres.

16.03 Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouveau port d'attache et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

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

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

ENTREPOSAGE

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

DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

16.07 Le SNMO paie une allocation de déplacement de 750,00 $ à toute personne salariée mariée déplacée, ou de 200,00 $ si elle est célibataire, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que ladite personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition

par l'établissement. Toutefois l'allocation de déplacement de 750,00 $, payable à la personne salariée mariée déplacée, est payable à la personne salariée célibataire tenant logement.

COMPENSATION POUR BAIL

16.08 La personne salariée visée à la clause 16.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le SNMO paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le SNMO dédommage, pour une période maximale de trois (3) mois de loyer la personne salariée qui doit résilier son bail et dont la personne propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la personne propriétaire et produire les pièces justificatives.

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

REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

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

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputable à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

c) les pénalités pour bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.

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

a) les taxes municipales et scolaires;

b) l'intérêt sur l'hypothèque;

c) le coût de la prime d'assurance.

16.12 Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le SNMO lui

paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux.

De plus, le SNMO lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO.

FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

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

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

MODALITÉS DE PAIEMENT

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

ARTICLE 17
FORMATION POSTSCOLAIRE

SECTION I
DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES PROFESSIONNELLES

17.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

17.02 Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1½) d'expérience professionnelle.

17.03 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.

17.04 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.

17.05 « Diplôme universitaire terminal » signifie, pour une personne salariée, le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

17.06 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément à la présente section.

Cependant, en application du deuxième (2e) alinéa de la clause 17.02, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (½) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

SECTION II
DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

17.07 La liste des programmes d'études postscolaires et leur valeur relative reconnue à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective ainsi que les programmes d'études postscolaires reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application du présent article.

Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

17.08 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.09 Tout programme d'études postscolaires reconnu complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.10 Aux fins d'application des clauses 17.08, 17.09, 17.17 et 17.18, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.11 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci se voit reconnaître quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

La personne salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle peut se voir reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

17.12 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci se voit reconnaître six (6) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.13 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux clauses précédentes, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit

être requise par l'Employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.14 Sous réserve de la clause 17.10, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons.

17.15 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'Employeur selon les dispositions de la clause 17.16.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut se voir reconnaître la totalité des années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'Employeur selon les dispositions de la clause 17.16.

17.16 Aux fins d'application du présent article, l'Employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par centre d'activités et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

17.17 Dispositions particulières pour le technologiste médical ou la technologiste médicale ou le technicien ou la technicienne en laboratoire médical diplômé ou diplômée

1) Certificat de niveau ART

La personne salariée détentrice d'un certificat de niveau avancé (ART) dans l'une des disciplines suivantes : chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique, cytogénétique et qui travaille dans sa spécialité, se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2) Attestation d'études collégiales de perfectionnement additionnelles au cours de base

La personne salariée détentrice d'une attestation d'études collégiales de perfectionnement dans l'une ou l'autre des disciplines suivantes :

a) cytologie exfoliatrice (2 sessions académiques)
b) immuno-hématologie (2 sessions académiques)
c) microbiologie (2 sessions académiques)

se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

3) Baccalauréat

La personne salariée détentrice d'un baccalauréat en sciences de la santé, option biologie humaine, en biochimie, en chimie et en microbiologie se voit reconnaître quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4) Licence en technologie médicale

La personne salariée détentrice d'une « licence » (LCSLT) en technologie médicale se voit reconnaître quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi, ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

17.18 Disposition particulière au technicien ou à la technicienne en éducation spécialisée et à l'éducateur ou l'éducatrice

Le technicien ou la technicienne en éducation spécialisée et l'éducateur ou l'éducatrice qui complètent et réussissent trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psychoéducation ou en enfance inadaptée se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

ARTICLE 18
CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

SECTION I
CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

18.01 Application des échelles de salaire

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

18.02 Qualifications minimales

Les échelles de salaire des différentes catégories de personnes salariées sont celles prévues 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 ». Pour bénéficier desdites échelles, une nouvelle personne salariée embauchée dans un établissement du secteur de la santé et des services sociaux doit posséder les qualifications minimales prévues à son titre d'emploi.

Cependant les échelles de salaire prévues s'appliquent pour toute personne qui, à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, était effectivement classée dans l'un ou l'autre desdits titres d'emploi.

Les échelles de salaire des titres d'emploi de professionnel prévues à la nomenclature ne peuvent être applicables à des personnes salariées dont la formation académique se situe au niveau collégial.

18.03 La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire décrite à la nomenclature selon son expérience antérieure telle qu'établie à l'article 35 et s'il y a lieu, selon sa formation postscolaire.

SECTION II
AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

A- DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES PROFESSIONNELLES

18.04 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 18.

18.05 L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.

18.06 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.

B- DISPOSITIONS POUR LES PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES

18.07 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année d'expérience dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient. Toutefois, à compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon pour la personne salariée dont le rangement est de 19 ou plus est de six (6) mois d'expérience dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience dans les échelons 9 à 18.

18.08 Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses Employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Toutefois, en aucun cas, l'application de la présente clause ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

18.09 Aux fins d'application des sous-sections A et B, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

18.10 Aux fins d'application des sous-sections A et B, 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.

Les journées de libérations syndicales de la personne salariée à temps partiel, à l'exclusion de celle prévue à la clause 10.18, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

SECTION III
INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

18.11 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, est classifiée selon ses fonctions et qualifications dans un (1) des titres d'emploi apparaissant à la nomenclature conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises qui y apparaissent.

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur informe par écrit la personne salariée et le Syndicat de son titre d'emploi et de sa situation dans l'échelle qui doit se faire selon les modalités exprimées à l'article 35 sur l'expérience antérieure et selon la formation postscolaire s'il y a lieu.

18.12 La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et qui était classifiée dans l'un des titres d'emploi apparaissant à la nomenclature, est réputée posséder les qualifications requises pour ce titre d'emploi.

18.13 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées avant la date d'entrée en vigueur de la convention collective

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

18.14 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelles et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues à l'article 17 (Formation postscolaire), le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues à l'article 17 (Formation postscolaire).

18.15 Nonobstant les dispositions contenues à la présente section, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

18.16 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.

ARTICLE 19
TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Définition

Tout temps travaillé en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière de travail est considéré comme temps supplémentaire.

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance du supérieur ou de la supérieure immédiat(e) ou de la personne remplaçante. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre son supérieur ou sa supérieure immédiat(e), ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant ce temps supplémentaire à son supérieur ou sa supérieure immédiat(e) ou à la personne remplaçante dans les quarante-huit (48) heures.

19.02 Mode de rémunération

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

A) La personne salariée professionnelle

1) les heures de travail supplémentaire sont remises en temps, dans les trente (30) jours qui suivent ou à toute autre date convenue localement entre les parties;

2) si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

B) La personne salariée technicienne

1) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;

2) au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié, et ce, en plus du paiement du congé;

3) les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir le temps supplémentaire en temps chômé.

19.03 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail alors que la personne salariée a quitté l'établissement et qu'elle n'est pas en service de garde, elle reçoit pour chaque rappel :

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

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la personne salariée doit rentrer au travail n'est pas un rappel au travail.

19.04 Intervalle minimum

À l'occasion d'un changement de quart de travail (quart de jour, de soir ou de nuit), il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin du travail régulier sur un quart et la reprise du travail sur un autre quart à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures travaillées à l'intérieur du seize (16) heures.

Les parties peuvent, par arrangement local, réduire le nombre d'heures minimum entre la fin du travail régulier sur un quart de travail et la reprise du travail sur un autre quart.

19.05 Disposition spéciale

Dans le cas des personnes salariées soumises à l'horaire flexible, dépendant de la période servant de base de calcul, tout travail fait en plus du nombre d'heures prévu à l'intérieur de cette période est considéré comme du temps supplémentaire, et ce, s'il est effectué avec l'approbation du supérieur ou de la supérieure immédiat(e).

ARTICLE 20
DISPONIBILITÉ OU SERVICE DE GARDE

20.01 Prime

La personne salariée assujettie au service de garde, après sa journée ou sa semaine régulière de travail, reçoit, pour chaque période de huit (8) heures de garde, une prime équivalant à une (1) heure à taux simple.

Si elle fait moins de huit (8) heures, elle est payée au prorata des heures de garde requises.

Si elle est rappelée au travail pendant son service de garde, elle est rémunérée selon la clause 20.02.

20.02 Rappel de l'extérieur

Advenant un rappel au travail alors qu'elle est en disponibilité, la personne salariée reçoit en plus de sa prime de disponibilité, pour chaque rappel :

1) une rémunération minimale de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire;

2) une indemnité de transport équivalant à une (1) heure à taux simple.

20.03 Rappel de l'intérieur

Advenant un rappel au travail alors que la personne salariée est en disponibilité à l'établissement, cette personne salariée a droit à la rémunération prévue à la clause précédente, moins l'indemnité de transport.

20.04 La prime pour disponibilité prévue à la clause 20.01, la rémunération et l'indemnité prévues aux clauses 20.02 et 20.03 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la personne salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la personne salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

ARTICLE 21
CONGÉS FÉRIÉS

21.01 Nombre et liste de congés fériés

L'Employeur convient de reconnaître et d'observer durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés et payés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou décret gouvernemental.

Le point de départ pour la reconnaissance de ces congés fériés est le 1er juillet.

21.02 Remise du congé férié

Lorsque la personne salariée est tenue de travailler un (1) de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié, à moins que la personne salariée l'ait accumulé dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales.

Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu et que la personne salariée n'a pas accumulé le congé dans une banque, elle reçoit, en plus de son salaire pour son jour de travail, l'équivalent d'un jour de travail à taux double.

21.03 Congé férié durant une absence

Si la personne salariée est en congé de maladie la journée où un congé férié ou compensatoire est prévu à l'horaire de travail, alors qu'elle devrait être rémunérée à même sa réserve de congés de maladie, l'Employeur la paie comme étant en congé férié sans débiter sa réserve de congés de maladie.

Si, par contre, alors qu'elle est en congé de maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération prévue à la clause 21.06.

Ces dispositions ne s'appliquent cependant que pour une absence pour maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et ne s'appliquent pas durant une absence causée par un accident du travail.

Si un (1) ou des congés fériés tombent durant le congé annuel de la personne salariée, cette ou ces journées lui sont payées comme si elle était en congé férié et son congé annuel est prolongé d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés prévus durant cette période.

Si la personne salariée est en congé hebdomadaire le jour du congé férié, l'Employeur lui remet ce congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé.

21.04 Calcul du temps supplémentaire

À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la personne salariée prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

21.05 Conditions pour bénéficier du congé férié

Pour bénéficier du congé férié et payé, la personne salariée doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que :

a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé;

b) la personne salariée ne soit en congé annuel à ce moment;

c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave.

21.06 Salaire

En congé férié comme en congé compensatoire, la personne salariée reçoit son salaire régulier comme si elle était au travail.

ARTICLE 22
CONGÉS MOBILES EN PSYCHIATRIE

22.01 Les personnes salariées visées au présent article sont les personnes salariées travaillant dans un établissement, une aile ou un centre d'activités structuré comme psychiatrique. L'application des bénéfices prévus au présent article vise les personnes salariées œuvrant dans la mission centre hospitalier.

22.02 Définition

a) Ailes ou centres d'activités psychiatriques :

Aux fins d'application du présent article, l'aile ou centres d'activités psychiatrique structuré se définit comme suit : lieu spécialement aménagé avec personnel spécifiquement affecté aux soins ou à la surveillance des patients ou des patientes psychiatriques, ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention de ces personnes bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du centre d'activités psychiatriques.

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux personnes salariées qui travaillent dans une aile ou une unité psychiatrique structurée des établissements suivants :

BAS SAINT-LAURENT (01)

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :

- Hôpital régional de Rimouski;
- Centre hospitalier régional du Grand-Portage.

SAGUENAY-LAC SAINT-JEAN (02)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean :

- Hôpital de Chicoutimi;
- Hôpital, CLSC et Centre d'hébergement de Roberval;
- Hôpital d'Alma.

CAPITALE-NATIONALE (03)

CHU de Québec-Université Laval :

- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Hôpital du Saint-Sacrement;
- Centre de pédopsychiatrie, résidence du Sacré-Cœur.

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :

- Pavillon Sainte-Marie;
- Hôtel-Dieu d'Arthabaska;
- Centre de santé et de services sociaux du Haut-Saint-Maurice;
- Hôpital du Centre-de-la-Mauricie;
- Hôpital Sainte-Croix de Drummondville.

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie :

- Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :
- Hôtel-Dieu de Sherbrooke;
- Hôpital de Granby.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Fleury;
- Hôpital Jean-Talon.

Centre hospitalier de l'Université de Montréal.

Centre universitaire de santé McGill :

- Hôpital général de Montréal;
- Hôpital de Montréal pour enfants.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre hospitalier de St-Mary;
- Hôpital Saint-Anne;
- Hôpital général du Lakeshore;
- Centre hospitalier de soins de longue durée en santé mentale de Lachine.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital général juif.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Pavillon Alfred-DesRochers;
- Pavillon Côte-des-Neiges;
- Hôpital Notre-Dame.

OUTAOUAIS (07)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :

- Hôpital de Gatineau;
- Hôpital de Hull.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- Centre de soins de courte durée La Sarre;
- Hôpital d'Amos;
- Hôpital de Rouyn-Noranda.

CÔTE-NORD (09)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :

- Hôpital de Sept-Îles;
- Hôpital Le Royer.

GASPÉSIE – ÎLES-DE-LA-MADELEINE (11)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie :

- Centre d'hébergement Mgr Ross de Gaspé;
- Hôpital de Maria;
- Hôpital de Chandler.

Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles :

- Hôpital de l'Archipel.

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :

- Hôtel-Dieu de Lévis;
- Hôpital de Thetford Mines;
- Hôpital de Montmagny;
- Hôpital de Saint-Georges.

LAVAL (13)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :

- Hôpital Cité-de-la-Santé.

LANAUDIÈRE (14)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :

- Centre hospitalier régional de Lanaudière;
- Hôpital Pierre-Le Gardeur.

LAURENTIDES (15)

Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides :

- Hôpital Laurentien;
- Hôpital régional de Saint-Jérôme;
- Centre de services de Rivière-Rouge.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :

- Hôpital Charles-Lemoyne;
- Hôpital du Haut-Richelieu.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- Hôpital Pierre-Boucher;
- Hôpital Honoré-Mercier;
- Hôtel-Dieu de Sorel.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest :

- Centre hospitalier Anna Laberge;
- Hôpital du Suroît.

Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une aile ou un centre d'activités psychiatrique, les parties par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontrent en vue de déterminer si cette aile ou centre d'activités doit être considéré ou cesser d'être considéré, comme une aile ou un centre d'activités psychiatrique structuré, tel que défini ci-dessus.

b) Centres hospitaliers psychiatriques (Tout établissement reconnu comme tel par le ministère de la Santé et des Services sociaux.)

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux personnes salariées qui œuvrent aux centres hospitaliers psychiatriques.

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :

- Centre régional de santé mentale.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Ile-de-Montréal :

- Hôpital Rivière-des-Prairies;
- Pavillon Albert-Prévost.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Douglas.

OUTAOUAIS (07)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :

- Centre hospitalier Pierre-Janet.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- Hôpital psychiatrique de Malartic.

Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme un centre hospitalier psychiatrique, les parties par l'intermédiaire du CPNSSS et de l'APTS de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontrent en vue de déterminer si ce centre hospitalier psychiatrique doit être considéré ou cesser d'être considéré, comme un centre hospitalier psychiatrique structurée, tel que défini ci-dessus.

c) Urgence psychiatrique

Les dispositions prévues au présent article s'appliquent également aux personnes salariées qui œuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des établissements suivants :

CAPITALE-NATIONALE (03)

CHU de Québec-Université Laval :

- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Pavillon Centre hospitalier de l'Université Laval;
- Hôpital du Saint-Sacrement.

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

- Hôtel-Dieu de Sherbrooke.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital général juif.

Centre universitaire de santé McGill :

- Site Glen;
- Hôpital général de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Notre-Dame.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'île :

- Pavillon Albert-Prévost.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre hospitalier de St-Mary;
- Hôpital Douglas.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :

- Hôpital Charles-Lemoyne.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- Hôpital Pierre-Boucher.

Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, les parties par l'intermédiaire du CPNSSS et de l'APTS de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontrent en vue de déterminer si une urgence psychiatrique doit être considéré ou cesser d'être considérée, comme une urgence psychiatrique, tel que défini ci-dessus.

d) Les parties, par l'intermédiaire du CPNSSS et l'APTS, se rencontrent après la date d'entrée en vigueur de la convention collective en vue de compléter, s'il y a lieu, la liste des établissements apparaissant à la présente clause. Après soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de cette convention, cette liste sera considérée comme finale.

22.03 Nombre de congés

Les personnes salariées ont droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) par année.

Cependant, lorsqu'un (1) de ces congés mobiles tombe durant une absence pour maladie, la personne salariée a droit de recevoir une rémunération égale à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

22.04 Départ ou mutation

La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

ARTICLE 23
CONGÉ ANNUEL

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

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

Toute personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1⅔) de congé annuel par mois de service.

Cette personne salariée qui au 30 avril a moins d'un (1) an de service peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

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

23.03 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.

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.

23.04 Disposition spéciale

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

23.05 Indemnité

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

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

1. une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;

2. une rémunération établie conformément au paragraphe a) de la clause 38.03 ou à la clause 38.04, le cas échéant, de son salaire gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de temps complet.

23.06 Indemnité au 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.

23.07 Disposition spéciale

La personne salariée dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire de quatre (4) semaines de paie, en raison de son statut, a le droit de compléter une période d'absence sans solde de quatre (4) semaines pour tenir lieu de congé annuel.

ARTICLE 24
CONGÉS SPÉCIAUX

24.01 Type et nombre de congés spéciaux

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, sœur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;

3) deux (2) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 24.01-1);

4) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

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).

24.02 Début de l'absence

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas de la clause 24.01 peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour de calendrier doit être pris de manière continue.

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas de la clause 24.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie. La personne salariée doit informer son employeur de son absence le plus tôt possible.

24.03 Malgré les dispositions de la clause 24.02, la personne salariée peut utiliser un (1) des jours de congé prévus à la clause 24.01 pour assister à l'inhumation ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

24.04 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.

24.05 Attestation des événements

Dans tous les cas, la personne salariée doit prévenir son supérieur ou sa supérieure 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.

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

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

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

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

Les personnes salariées non détentrices de poste ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

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

La date de ce congé est déterminée après entente entre l'Employeur et la personne salariée et doit inclure la journée du mariage ou de l'union civile.

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

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

24.09 La personne salariée a droit à une période de repos de quinze (15) minutes par demi-journée de travail.

Congés pour responsabilités familiales

24.10 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.

24.11 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[1] (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 de base d'assurance maladie 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.

[1] Pour faciliter la compréhension de la clause 24.11, l'APTS prend l'initiative d'inclure les textes de ces articles de la Loi sur les normes du travail (pages 293 à 296).

ARTICLE 25
DROITS PARENTAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

25.02 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.

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

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

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

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

SECTION II
CONGÉ DE MATERNITÉ

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

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

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

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

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

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

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

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

25.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail[1] (RLRQ, c. N-1.1).

---

[1] Pour faciliter la compréhension de la clause 25.08A, l'APTS prend l'initiative d'inclure les textes de ces articles de la Loi sur les normes du travail (pages 293 à 296).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant.

Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 25.28.

25.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 25.08 ou 25.08A, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas 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 25.10, 25.11 ou 25.11A, selon le cas, sous réserve de la clause 25.01.

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

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

Cas admissibles au Régime québécois d'assurance parentale

25.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1º en additionnant :

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

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

[1] La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

[2] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

2º et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi à l'alinéa 1 du premier paragraphe et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

Malgré les dispositions 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 le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi à l'alinéa 1 du premier paragraphe de la clause 25.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévue à la clause 25.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

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

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

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

en additionnant :

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

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1º en additionnant :

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

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2º et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance-emploi.

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

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

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous alinéa 1 de l'alinéa B du premier paragraphe et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

[1] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance-emploi.

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

La clause 25.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

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

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le quatrième paragraphe de la clause 25.10A s'applique à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins de la présente clause, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC 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 (RLRQ, c. R-8.2).

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

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

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 25.19 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 salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

Les dispositions du présent alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 25.04.

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

- assurance vie;
- assurance maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;

- droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

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

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

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

25.17 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4e) 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 25.31.

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

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

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

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

L'affectation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de disponibilité et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail. Cependant, l'Employeur ne peut mettre fin à un remplacement temporaire ou déplacer une personne salariée pour permettre une telle affectation.

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

Durant le congé spécial prévu par 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 (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

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

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

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

Autres congés spéciaux

25.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

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

25.20 Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 25.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 25.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 25.18 de la section II. La salariée visée aux paragraphes a), b) et c) de la clause 25.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du paragraphe c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV
CONGÉ DE PATERNITÉ

25.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) 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 (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

25.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 25.33 et 25.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

25.21B Pendant le congé de paternité prévu à la clause 25.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e paragraphes de la clause 25.10 ou les 2e, 3e et 4e paragraphes de la clause 25.11, selon le cas, et la clause 25.10A s'appliquent à la présente clause en faisant les adaptations nécessaires.

25.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu à la clause 25.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

25.21D La clause 25.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux clauses 25.21B ou 25.21C en faisant les adaptations nécessaires.

---

[1] La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

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

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

25.22A La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 25.33 et 25.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

25.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service[1] 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 2e, 3e et 4e paragraphes de la clause 25.10 ou les 2e, 3e et 4e paragraphes de la clause 25.11, selon le cas, et la clause 25.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

25.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

25.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

---

[1] La salariée absente ou le salarié absent accumule du service si son absence est autorisée, notamment pour invalidité, et comporte une prestation ou une rémunération.

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

25.25 La clause 25.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 25.23 ou 25.24 en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

Malgré les dispositions des 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 25.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 25.28.

SECTION VI
CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

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

1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 25.05;

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 25.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance;

3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 25.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

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

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

ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifié dans sa première (1re) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2½).

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

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

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

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

25.28 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 25.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

Pendant la durée d'un des congés prévus à la clause 25.27, la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

Aux fins 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.

25.29A 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.

25.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux clauses 25.28, 25.31 et 25.32.

SECTION VII
DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

25.30 Pour les congés de paternité et d’adoption :

a) Les congés prévus aux clauses 25.21 et 25.22 sont précédés, dès que possible, d’un avis par la personne salariée à son Employeur.

b) Les congés visés aux clauses 25.21A et 25.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

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

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 25.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par la clause 25.31.

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

25.31 Le congé sans solde visé à la clause 25.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

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

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde 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. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

25.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu à la clause 25.21A ou son congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

25.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu à la clause 25.21A, le congé pour adoption prévu à la clause 25.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu à la clause 25.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

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

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

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 25.28 durant cette période.

25.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu de la clause 25.33 et 25.33A, l'Employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu de la clause 25.21A ou 25.22A, selon le cas, sous réserve de la clause 25.01.

25.33C La personne salariée qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu à la clause 25.21A ou de son congé pour adoption prévu à la clause 25.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par la clause 25.28 durant cette période.

25.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux clauses 25.21, 25.21A, 25.22, 25.22A et 25.24A bénéficie des avantages prévus à la clause 25.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 25.18 de la section II.

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

De même, la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux clauses 25.21A ou 25.22A.

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

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

ARTICLE 26
CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

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

1) Ancienneté

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

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;

b) la personne salariée conserve et accumule son ancienneté pendant la première (1re) année du congé sans solde pour enseigner.

2) Expérience

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

a) lors d'un congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université compte comme expérience acquise aux fins de salaire, et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois;

b) 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.

3) Congés de maladie

Lorsque la personne salariée met fin à son emploi ou lorsqu'à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie prévus aux clauses 30.30 et 30.31 peuvent être monnayés aux taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans les conventions en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

4) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, sa participation au régime de base

d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

5) Exclusion

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

26.02 Congé sans solde pour études

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé est alors considérée comme une personne salariée à temps partiel, sous réserve de l'alinéa 1) de la clause 26.01.

26.03 Congé pré-électoral

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

26.04 Congé partiel sans solde

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

26.05 Régime de retraite

La personne salariée en congé sans solde est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10). Dans le cas d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet et d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

26.06 Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

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

Côte Nord (09) :

- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord;
- CLSC Naskapi.

Nord-du-Québec (10) :

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

Nunavik (17) :

- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik.

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

- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James.

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

Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une ou plusieurs périodes totalisant au plus quarante-huit (48) mois.

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

a) Ancienneté et expérience

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

b) Congé annuel

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

c) Congés de maladie

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

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

d) Régime de retraite

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

e) Assurance collective

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

f) Exclusion

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

g) Modalités de retour

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

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

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

h) Droit de postuler

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

ARTICLE 27
RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

27.01 Définition

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

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

27.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux paragraphes f, g, j, k et l de la clause 27.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

27.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La durée du congé peut être de trois (3) mois s'il s'agit d'un congé dans le but de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (R.L.C. 1985, c. 1 (5e supp.)). Ce congé ne peut être pris que les trois (3) derniers mois du régime.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes du paragraphe n) de la clause 27.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 11 et 12.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application de la clause 27.06 pour des avantages sociaux.

27.04 Conditions d'obtention

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

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété deux (2) ans de service;

c) faire une demande écrite précisant :

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
- la durée du congé;
- le moment de la prise du congé.

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

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

27.05 Retour

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

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalant à celle de son congé.

27.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1, selon le cas. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
3 mois	87,5	91,67	N/A	N/A
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

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

b) Régime de retraite

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

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le paragraphe a) de la clause 27.06.

c) Ancienneté

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

d) Vacances annuelles

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

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

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

e) Congés de maladie

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

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

f) Assurance salaire

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

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

   À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

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

   - elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19.

     Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité;

   - elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité.

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

3. Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 27.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4. Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au 2e paragraphe de la clause 13.08, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

   - si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;

   - si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5. Nonobstant les deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas du présent paragraphe, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 30.19. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants :

   - elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité;

   - si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application du paragraphe q).

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

g) Congé ou absence sans solde

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu à la clause 25.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe n) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

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

i) Congés mobiles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

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

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

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

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

k) Retrait préventif

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

l) Perfectionnement

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

m) Mise à pied

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

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue à la clause 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le Service national de main-d'œuvre (SNMO) dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'Employeur où elle a été replacée par le SNMO. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel Employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel Employeur sur une autre date de prise du congé.

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

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

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

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

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10), la Loi

sur le régime de retraite des enseignants (RLRQ, c. R-11) et de la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RLRQ, c. R-12).

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

o) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent :

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;

- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

p) Renvoi

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

q) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'après avoir terminé sa période de contribution.

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

Les bénéfices marginaux prévus aux clauses 38.03 et 38.04, sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 27.06.

r) Changement de statut

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

I- elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues au paragraphe n);

II- elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

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

s) Régimes d'assurances collective

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu au paragraphe a) de la clause 27.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 28
ASSURANCE RESPONSABILITÉ

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 29
COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ET SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION I
COMITÉ DE RELATIONS PROFESSIONNELLES

29.01 Maintien du comité

Les parties maintiennent ou forment, le cas échéant dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le comité consultatif local désigné sous le nom de comité de relations professionnelles.

29.02 Formation du comité

Ce comité est constitué de personnes représentantes désignées par l'Employeur 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.

29.03 Fonctions du comité

Les fonctions de ce comité, à caractère strictement consultatif, sont :

a) d'établir un mécanisme de communication reconnu et direct entre, d'une part, les personnes salariées et, d'autre part, l'administration d'un centre d'activités et de l'établissement;

b) de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;

c) de promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'administration;

d) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général d'un centre d'activités, entre autres, la répartition du travail;

e) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées;

f) de discuter des griefs avant la demande d'arbitrage dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;

g) d'étudier les moyens pour faciliter la mise en place et l'accessibilité des horaires atypiques;

h) de discuter de la pratique professionnelle et des conditions d'exercice des personnes salariées.

Les parties locales peuvent convenir de tout autre mandat relié aux matières de juridiction locale.

29.04 Règlements internes

Une fois nommé, le comité doit formuler ses propres règlements administratifs régissant son fonctionnement et déterminer la fréquence de ses réunions.

29.05 Libération sans perte de salaire

Advenant le cas où la réunion du comité se tiendrait, en partie ou en totalité, durant les heures normales de travail, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les personnes représentantes désignées par le Syndicat.

SECTION II
SURCHARGE DE TRAVAIL

29.06 Le comité de relations professionnelles a également pour fonction d'étudier les plaintes des personnes salariées concernant le fardeau de leur tâche.

29.07 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours de la réception d'une plainte écrite.

29.08 Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une personne salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

29.09 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas de décision unanime ou si, par la faute de l'Employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu à la clause 29.07, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'Employeur.

29.10 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent. Faute d'entente, il est nommé par le ministre responsable du Travail.

29.11 L'arbitre détermine s'il y a surcharge de travail et ordonne à l'Employeur de la corriger, le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'Employeur.

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

29.13 À la demande du Syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'Employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Sinon, l'arbitre décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

29.14 Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

29.15 Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

SECTION III
CHANGEMENT ORGANISATIONNEL

29.16 Une fois l'an, à une date qu'il détermine, l'Employeur informe par écrit, le comité de relations professionnelles des changements organisationnels prévisibles pouvant affecter le lien d'emploi ou susciter la mutation des personnes salariées au cours des douze (12) prochains mois. Le Syndicat peut faire à l'Employeur les représentations qu'il juge utiles à cet égard.

ARTICLE 30
RÉGIMES D'ASSURANCES

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

a) Toute personne salariée détentrice de poste engagée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet : après un (1) mois de service continu.

Toute personne salariée non détentrice de poste engagée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou plus : après trois (3) mois de service continu.

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

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

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

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

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

1) lorsqu'après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la personne salariée revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier suivant son départ;

2) lorsque la personne salariée change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté son Employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime d'assurance salaire existe chez ce nouvel Employeur.

Dans ces cas, aux fins d'application de la clause 30.19, les dernières semaines d'emploi avant le départ servent de référence pour compléter la période de cinquante-deux (52) semaines de calendrier.

Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au deuxième (2e) alinéa de la présente clause, la nouvelle personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet doit faire une demande pour être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette demande doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.

La personne salariée, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, cesse d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article, à moins de faire une demande écrite dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence. Cette demande prend effet au 1er janvier suivant.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas demander d'être couverte par les régimes d'assurances prévus au présent article, peut modifier son choix et faire la demande au plus tard le 30 novembre. Cette demande prend effet au 1er janvier suivant.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, la participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

30.02 Aux fins des présentes on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge d'une personne salariée ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après :

i) conjointe ou conjoint : s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective.

Cependant, la dissolution ou l'annulation du mariage ou de l'union civile fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait ainsi que la nullité ou la dissolution de l'union civile. La personne mariée qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjoint. Elle peut également désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1.

ii) enfant à charge : s'entend au sens de l'article 1 de la convention.

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, c. A-29.01, r. 4) et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, c. A-13.1.1) et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

30.03 Définition d'invalidité

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

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

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

i) de moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à cent quatre (104) semaines;

ii) de moins de quatre-vingt-dix (90) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à cent quatre (104) semaines.

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

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

30.06 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Emploi et Développement social Canada (EDSC) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

30.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention, sauf pour les personnes salariées

invalides à cette date qui demeurent assujetties au régime d'assurance salaire décrit dans la dernière convention collective.

Le régime de base d'assurance accident maladie et les régimes complémentaires d'assurance établis conformément aux dispositions de la dernière convention collective et existant à la date de signature de la présente convention collective sont prolongés jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par de nouveaux régimes établis conformément aux dispositions de la clause 30.10 de la présente convention collective.

SECTION II
COMITÉ DES ASSURANCES

30.08 Le comité syndical d'assurance est responsable de l'établissement du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire, lesquels font partie intégrante du contrat d'assurance.

Le contrat doit prévoir que le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent que ce dernier fournit au comité syndical.

Le CPNSSS reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du CPNSSS et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit au CPNSSS.

Le CPNSSS et l'APTS se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés reliées à l'administration du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels.

L'Employeur exécute les travaux requis pour la mise en place et l'application du régime de base d'assurance maladie et des régimes optionnels selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le comité syndical. L'Employeur collabore à toute campagne relative aux régimes d'assurance. Il effectue notamment les opérations suivantes :

a) l'information aux personnes salariées;

b) l'inscription et le retrait des personnes salariées;

c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;

d) la communication à l'assureur des demandes de cessation d'adhésion;

e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;

f) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande d'adhésion et de réclamation, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur;

g) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

h) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.

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

30.10 Un maximum de quatre (4) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des personnes participantes peut être institué dans le contrat d'assurance. Toutefois, le nombre de régimes chez un même Employeur est limité à trois (3) régimes, sauf si les personnes salariées d'un Employeur optent majoritairement pour la mise en vigueur de quatre (4) régimes et en ce cas les quatre (4) régimes s'appliquent sans possibilité de combinaison.

Teneur des régimes complémentaires

1) Advenant l'instauration de régime(s) complémentaire(s), ce(s) dernier(s) peut (peuvent) comporter des prestations d'assurance maladie, d'assurance salaire et d'assurance vie.

2) En ce qui a trait à l'assurance salaire complémentaire, cette dernière protection devra répondre à certaines normes spécifiques, à savoir :

   a) le délai de carence ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois;

   b) la prestation, nette d'impôt, payable à la personne prestataire ne pourra dépasser quatre-vingts pour cent (80 %) de son salaire, net d'impôt, y compris les prestations qu'elle peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur l'assurance automobile (RLRQ, c. A-25), la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, c. R-9), la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.

SECTION III
RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

30.11 La personne salariée visée au sous-alinéa a) de la clause 30.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400,00 $.

La personne salariée visée au sous-alinéa b) de la clause 30.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 3 200,00 $.

L'Employeur défraie la totalité des primes prévues à la présente clause.

30.12 Les personnes salariées qui, à la date de la signature de la convention collective de 1972, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'Employeur contribuait, d'une assurance vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont

demeurées assurées au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les personnes retraitées qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que :

a) elles en fassent la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

b) elles en défraient, sur une base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000,00 $ d'assurance du coût de cette assurance.

SECTION IV
RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

30.13 1) Teneur du régime de base

Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, par une pharmacienne ou un pharmacien licencié(e) ou un médecin dûment autorisé.

2) Option possible à l'intérieur du régime de base

Compte tenu des contributions Employeur-personne salariée encore disponibles, la teneur du régime de base pourra être agencée, toujours selon les modalités du contrat, de façon à inclure la totalité ou partie des prestations suivantes :

- transport en ambulance;
- frais hospitaliers et médicaux non remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada;
- achat d'un membre artificiel à la suite d'un accident survenu au cours de la période assurée;
- autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie;
- frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

30.14 La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance maladie, à chaque période de paie, quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

a) dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

- paie aux 14 jours : 17,91 $;
- paie aux 7 jours : 8,97 $;

b) dans le cas d'une personne salariée participante assurée seule :

- paie aux 14 jours : 7,17 $;
- paie aux 7 jours : 3,57 $;

c) le double de la cotisation versée par la personne salariée participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée.

30.15 Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine de l'invalidité d'une personne salariée.

30.16 La participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire.

Dans le cas où la personne salariée bénéficie d'une absence sans solde, elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Une personne salariée peut, moyennant un préavis à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un régime d'assurance collective ou d'un régime d'avantages sociaux comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance médicaments assumé par la RAMQ.

30.17 Durant sa suspension ou à compter de son congédiement jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, la personne salariée peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Toutefois, dans le cas d'un congédiement, l'Employeur n'est plus responsable de la perception des primes et contributions.

Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 30.16, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire durant une suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

30.18 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

SECTION V
ASSURANCE SALAIRE

30.19 Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail :

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire régulier qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

b) À compter de la sixième (6e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire régulier qu'elle recevrait si elle était au travail.

Pour les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste, le montant des prestations est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet. Les semaines pendant lesquelles une période d'absence maladie, de congé annuel, de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de retrait préventif ou d'absence sans solde prévue à la convention collective a été autorisée sont exclues du calcul.

Cependant, ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines. À défaut, l'Employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que ce calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines.

Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'embauche de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

c) Pour toute période d'invalidité prévue aux alinéas a) et b), la personne salariée accumule son expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

d) Réadaptation

Durant toute la période d'invalidité et jusqu'à concurrence d'un délai de trente-six (36) mois à compter du début de celle-ci, une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'Employeur ou à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une (1) ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'Employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles.

L'Employeur peut sur recommandation de son médecin désigné prolonger une période de réadaptation. L'Employeur et la personne salariée peuvent aussi convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger une période de réadaptation.

e) Assignation temporaire

Durant toute la période d'invalidité et jusqu'à concurrence d'un délai de trente-six (36) mois à compter du début de celle-ci, sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.01 l'Employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné ou avec l'accord du médecin traitant, assigner temporairement une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire, prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité, à des fonctions correspondant à ses capacités résiduelles. Cette assignation ne doit pas comporter de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique.

L'Employeur peut sur recommandation de son médecin désigné prolonger une période d'assignation temporaire. L'Employeur et la personne salariée peuvent aussi convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger une période d'assignation temporaire.

f) Durant toute période de réadaptation ou d'assignation temporaire, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance salaire. Elle a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste équivaut à la différence entre le nombre de jours équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre de jours travaillés.

Toute période de réadaptation ou d'assignation temporaire n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité.

À la fin d'une période de réadaptation ou d'assignation temporaire, la personne salariée peut reprendre son poste si elle n'est plus invalide. De même, la personne salariée ne détenant pas de poste poursuit son assignation. Si celle-ci est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective. Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

30.20 La personne salariée continue de participer à son régime tel que prévu à l'article 41 (Régime de retraite) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) de la clause 30.19 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations à son régime de retraite sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) de la clause 30.19 ou à l'expiration du délai prévu au deuxième (2e) alinéa de la clause 30.34 selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions de son régime de retraite. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la personne prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

30.21 Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance automobile, de la Loi sur le régime de rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement :

A) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

B) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance automobile, les dispositions suivantes s'appliquent :

i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 30.19, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net[1] et l'indemnité payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 30.19, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net[1] et l'indemnité payable par la SAAQ.

C) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

i) La personne salariée reçoit de l'Employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net[1] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité.

ii) Dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu à la clause 30.19 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 30.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

iii) Les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'Employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

La personne salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

---

[1] Salaire net : Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au Régime de rentes du Québec et au Régime d'assurance-emploi.

La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.13 de la présente convention. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues à la clause 30.19 et à la présente clause, une personne salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

30.22 Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de ⅕ du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

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

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

La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'Employeur.

La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

30.25 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

Dans le cas où l'Employeur soumet une personne salariée à une expertise médicale, celui-ci lui fournit, à sa demande, une copie du rapport médical en découlant.

30.26 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à la clause 30.24. L'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute

absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

30.27 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la personne salariée, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

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

30.29 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité, ou la décision de l'Employeur d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou une assignation temporaire, selon la procédure suivante :

1- L'Employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au Syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou une assignation temporaire. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'Employeur fera parvenir au médecin-arbitre ou à l'arbitre, selon le cas, et qui sera ou seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'Employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée non détentrice de poste inscrite sur la liste de disponibilité et non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le Syndicat reçoit un avis de l'Employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre, ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique :

a) Les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'Employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut sera déterminé ultérieurement.

(10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, le greffier du greffe du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants :

PHYSIATRIE

Secteur Est[1]

Lavoie, Suzanne, Québec
Morand, Claudine, Québec

Secteur Ouest[2]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Lavoie, Suzanne, Montréal

ORTHOPÉDIE

Secteur Est[1]

Bélanger, Louis-René, Saguenay
Blanchet, Michel, Québec
Lacasse, Bernard, Québec
Lefebvre, François, Saguenay
Lemieux, Rémy, Saguenay
Lépine, Jean-Marc, Québec

Secteur Ouest[2]

Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Montréal
Godin, Claude, Montréal
Héron, Timothy A., Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Major, Pierre, Montréal
Murray, Jacques, Sorel-Tracy
Renaud, Éric, Laval

---

[1] Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

[2] Le secteur Ouest comprend les régions suivantes : Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

PSYCHIATRIE

Secteur Est[1]

Brochu, Michel, Québec
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Leblanc, Gérard, Québec
Proteau, Guylaine, Québec

Secteur Ouest[2]

Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gauthier, Serge, Laval
Guérin, Marc, Montréal
Legault, Louis, Montréal
Margolese, Howard Charles, Montréal
Pineault, Jacinthe, Saint-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

b) Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

c) Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou le représentant syndical et l'Employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

d) Le médecin-arbitre rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.

e) Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'Employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

f) Le mandat du médecin-arbitre porte exclusivement sur les sujets suivants :

- l'inexistence de l'invalidité;
- la date de cessation de l'invalidité;

---

[1] Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

[2] Le secteur Ouest comprend les régions suivantes : Mauricie et Centre-du-Québec, Estrie, Montréal, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord-du-Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

- la capacité de la personne salariée à effectuer une période de réadaptation ou sa prolongation;
- la capacité de la personne salariée à effectuer une période d'assignation temporaire ou sa prolongation.

Dans le cas où le médecin-arbitre arrive à la conclusion que la personne salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la personne salariée d'effectuer une période de réadaptation ou une assignation temporaire.

g) Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). Le médecin-arbitre doit trancher, sous réserve des règles de déontologie, entre l'opinion du médecin traitant ou celle du médecin désigné par l'Employeur. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

4- Dans le cas où l'invalidité ne relève pas de la pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical prévue à l'alinéa 3 s'applique en y remplaçant le sous-alinéa a) par le suivant :

Les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'Employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'Employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

Dans le cas où l'Employeur conteste la cessation de l'invalidité de la personne salariée, il en avise par écrit celle-ci et le Syndicat. La personne salariée dispose d'un délai de trente (30) jours de la décision de l'Employeur pour déposer un grief. Les dispositions des alinéas 3 ou 4 selon le cas s'appliquent.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance salaire prévues au présent article.

L'Employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre n'en aura pas décidé autrement. Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'Employeur à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

---

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut sera déterminé ultérieurement.

Les frais et honoraires du médecin-arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

La personne salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (RLRQ, c. I-6), a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

30.30 Les jours de maladie au crédit d'une personne salariée au 1er avril 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après :

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus à la clause 30.31;

b) aux fins d'un congé préretraite.

La personne salariée qui désire prendre un congé préretraite doit aviser par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours avant le début de ce congé. Cet avis doit indiquer la date effective de la prise de la retraite, laquelle est irrévocable.

La date du début du congé préretraite est celle qui fait en sorte que la période du congé préretraite comprise entre la date effective de la prise de la retraite et la date du début du congé préretraite correspond au nombre de jours de congés de maladie au crédit de la personne salariée.

Au départ de la personne salariée en congé préretraite, l'Employeur lui verse le nombre de jours de congés annuels accumulés à cette date ainsi que les congés de maladie accumulés en vertu de la clause 30.31.

À compter de la date du début du congé préretraite, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance vie et maladie, au régime de retraite et aux salaires prévus à la convention collective ainsi que le droit de grief sur les avantages précités;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (section III du chapitre II de la loi).

Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante :

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur;

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 30.19. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance salaire. Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au Régime de rentes du Québec, au Régime d'assurance-emploi, et au Régime de retraite;

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (½) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables;

f) à la fin de chaque année, l'Employeur informe par écrit chaque personne salariée de l'état du solde de congés de maladie accumulés avant la mise en vigueur du régime d'assurance salaire.

30.31 Toute personne salariée à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congés de maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'Employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel, et ce, indépendamment de la période de référence prévue à la clause 23.01.

30.32 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie auxquels elle a droit selon la clause 30.31, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au trente (30) novembre de chaque année ou, au moment de son départ, le paiement des jours accumulés à cette date, et ce, au taux du salaire régulier.

30.33 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ne sont pas interrompues.

30.34 La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 30.31 reçoit à chaque paie la rémunération prévue à la clause 38.03 c).

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste visée aux sous-alinéas a) ou b) de la clause 30.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 30.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurances.

SECTION VI
MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

30.35 À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, la personne salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas d'une personne salariée non détentrice de poste, si elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

30.36 La personne salariée visée conserve ce droit de retour durant une période de trois (3) ans à compter du début de sa lésion professionnelle.

Si, au terme de cette période, la personne salariée n'a pas réintégré son poste ou si, durant cette période, elle est devenue incapable de l'occuper de façon définitive, tel poste devient vacant.

30.37 Durant la période prévue à la clause 30.36, à moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, l'Employeur peut assigner temporairement la personne salariée, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, et ce, prioritairement aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité sous réserve des dispositions relatives à

l'équipe de remplacement. Cette assignation ne peut être faite si elle comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée visée compte tenu de sa lésion; si telle assignation est faite, elle doit l'être selon les modalités convenues entre le médecin traitant de la personne salariée et celui de l'Employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 30.36.

30.38 Durant la période prévue à la clause 30.36, la personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches. L'Employeur transmet au Syndicat le nom de la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale.

30.39 À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, une personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est réputée avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé, si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Sous réserve des dispositions de la clause 15.05 relatives au replacement des personnes salariées, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

30.40 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément à la clause 30.39 est réputée avoir démissionné.

ARTICLE 31
BUDGETS CONSACRÉS AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET AU DÉVELOPPEMENT DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Développement des ressources humaines

31.01 L'Employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation appartenant à la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux[1] un montant équivalent à 1,25 % de la masse salariale[2].

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

Développement de la pratique professionnelle des personnes salariées

31.03 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget équivalent à 0,28 % de la masse salariale[2] de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation spécifiquement dédié au développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget dédié au développement de la pratique professionnelle.

Pour l'année financière 2021-2022, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2022.

---

[1] Conformément à l'annexe 4 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (RLRQ, c. U-0.1).

[2] La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire de base prévu 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, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel. Sont exclus de la masse salariale les suppléments, les primes ainsi que la rémunération additionnelle.

ARTICLE 32
REPAS

32.01 Repas

Si des repas sont servis à l'intention des personnes bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée, ou si la personne salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur d'un délai défini, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

La personne salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas[1] :

Déjeuner :	2,10 $
Dîner :	4,76 $
Souper :	4,76 $

Au 1er avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu à la clause 9.13 de la convention collective.

Il est entendu qu'il n'y a pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux inférieurs à ceux ci-haut prévus.

32.02 Si, dans un établissement, les taux sont plus élevés que ceux mentionnés à la clause précédente, ils demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention.

32.03 L'Employeur met un local convenable à la disposition des personnes salariées qui prennent leur repas à l'établissement. Cependant, dans le cas d'un centre de réadaptation, cette disposition s'applique dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent.

32.04 Sauf pour les établissements privés conventionnés, l'Employeur fournit un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.

[1] Les prix indiqués sont ceux applicables au 1er avril 2020.

ARTICLE 33
ALLOCATION POUR DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR

33.01 Frais d’automobile

Lorsqu'une personne salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit :

- pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière..... 0,520 $/km

- pour tout kilométrage excédant 8 000 km au cours d'une année financière..... 0,465 $/km

Un montant de 0,130 $/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route de gravier.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

Les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés pour la personne salariée requise d’utiliser son véhicule dans l’exercice de ses fonctions.

La personne salariée requise par l’Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8000 km payable à la fin de l'année. Cette compensation est établie au prorata des heures effectivement travaillées, et ce, sur la base du nombre d'heures effectuées par une personne salariée à temps complet au cours d'une année.

Lorsque l’utilisation de l’automobile personnelle n’est plus requise par l’Employeur, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues au paragraphe précédent.

Assurances affaires

Une personne salariée requise d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour l'utilisation de son automobile aux fins de travail pour l’Employeur est remboursée du montant de cette prime annuelle.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l’Employeur au préalable.

L’Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance affaires.

33.02 Lorsque l’Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise sa propre automobile pour ses déplacements et qu'il détermine d'autres moyens de transport, il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés.

33.03 Repas

Au cours de ses déplacements et conformément aux conditions établies localement, la personne salariée peut prendre son repas à l'extérieur et a droit à l'indemnité suivante :

Déjeuner :	10,40 $
Dîner :	14,30 $
Souper :	21,55 $

33.04 Coucher

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 5,85 $.

Si la personne salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 22,25 $ lors d'un coucher chez un parent ou un ami.

33.05 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux clauses 33.01, 33.03 et 33.04, pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l’Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 33.01, 33.03 et 33.04.

ARTICLE 34
MESURES PRÉVENTIVES

34.01 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.

34.02 Soins d'urgence

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

34.03 Personne salariée porteuse saine de germes

La personne salariée porteuse saine de germes, libérée de son travail sur recommandation du service de santé ou du médecin désigné par l'Employeur, pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel replacement est impossible, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse congés de maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission des normes, de l'équité et de la santé et de la sécurité du travail, mais sans préjudice pour la personne salariée.

34.04 Santé et sécurité au travail

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

34.05 Un comité conjoint local de santé et de sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement et de formuler des avis et des recommandations sur les éléments énoncés au présent article.

Les modalités de représentation des parties, de fonctionnement ainsi que les mandats du comité sont établis par arrangement au niveau local.

34.06 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 (RLRQ, c. A-3.001) (incluant le bureau d'évaluation médicale), et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son Employeur.

34.07 Les personnes salariées qui participent aux réunions de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (comités, assemblée générale, conseil d'administration) sont libérées de leur travail sans perte de salaire régulier.

34.08 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 ou sa supérieure 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

34.09 Toute personne exposée aux radiations en raison de son travail, subit durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants, à moins que son médecin traitant ne l'interdise :

a) une radiographie pulmonaire (de format 350 mm x 430 mm) une fois par année;

b) une analyse de sang (cytologie complète), tous les trois (3) mois dans les cas d'exposition excessive aux radiations.

Le résultat de cette analyse doit être transmis au directeur ou directrice du service de santé du personnel et au chef radiologiste. Toute anomalie sanguine, imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, devra faire l'objet d'une investigation sans délai par un hématologiste ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

34.10 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au 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.

34.11 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.

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

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

34.14 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 ».

ARTICLE 35
EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

35.01 Définition de l'expérience pertinente

La personne salariée est classée dans l'échelle de salaire de son titre d'emploi selon son expérience pertinente reconnue, établie conformément aux paragraphes suivants :

1) pour l'expérience acquise dans le secteur de la santé et des services sociaux, une (1) année d'expérience pertinente implique que la personne salariée a accompli une (1) année de travail auprès d'un (1) ou plusieurs établissement(s) du secteur de la santé et des services sociaux du Québec ou au Canada, et ce, dans un secteur d'activités identique ou comparable à celui où elle a été embauchée;

2) pour l'expérience acquise à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux à compter du 29 juin 2000, une (1) année d'expérience pertinente implique que la personne salariée a accompli une (1) année de travail dans le même emploi ou dans un emploi comparable;

3) aux fins de la présente clause, est considéré comme travail de nature comparable, tout travail qui, pour être exécuté, requiert les qualifications et la formation professionnelle propre à la personne salariée concernée;

4) tout litige quant à la valeur de l'expérience acquise hors du Québec ou du Canada, ou quant à son caractère comparable, est soumis à la procédure prévue à l'article 11.

35.02 Calcul de l'expérience pour la personne salariée absente du travail depuis cinq (5) ans et plus

Toute personne salariée qui a cessé d'occuper un travail requérant les qualifications et la formation professionnelle de la personne salariée, depuis plus de cinq (5) ans et qui a terminé sa période de probation, est classée selon le nombre d'années d'expérience pertinente acquise, mais en aucun cas, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

35.03 Tout litige relatif à l'application de la clause 35.02 est soumis à la procédure prévue à l'article 11.

35.04 Une (1) année d'expérience pertinente, telle que définie à la clause 35.01, équivaut à une (1) année d'expérience aux fins de classement dans l'échelle de salaire de base, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire.

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

35.06 Expérience des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste

L'expérience des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, une (1) journée complète de travail équivaut à 1/225e d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 20 jours de congé annuel, à 1/224e d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 21 jours de congé annuel, à 1/223e d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 22 jours de congé annuel, à 1/222e d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 23 jours de congé annuel, à 1/221e d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 24 jours de congé annuel et à 1/220e d'année d'expérience pour la personne salariée ayant 25 jours de congé annuel.

Aux fins d'application de la présente clause, un jour de congé annuel ou un congé férié ne constitue pas un jour de travail, le tout sous réserve des dispositions prévues à la clause 35.05.

35.07 Preuve de l'expérience acquise

La personne salariée doit faire la preuve de son expérience pertinente acquise en qualité de temps complet, temps partiel ou non détentrice de poste. Elle doit présenter à l'Employeur une attestation écrite à cet effet dans les soixante (60) jours de son embauchage à défaut de quoi, son expérience acquise n'est reconnue qu'à compter de la date de la présentation de cette preuve.

L'Employeur s'engage à exiger la preuve des années d'expérience pertinente dès son embauchage à défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer un délai de prescription.

35.08 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite de son expérience pertinente, elle peut, après avoir démontré telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en attestant sous serment tous les détails pertinents quant au nom du ou des Employeur(s), aux dates de travail et au genre de travail.

35.09 Attestation d'expérience

Sans préjudice aux droits des autres Employeurs, en vertu du présent article, l'Employeur remet à chaque personne salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience qu'il lui a reconnue alors qu'elle était à son emploi.

35.10 Disposition particulière

Nonobstant les clauses précédentes, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 36
MÉCANISME DE MODIFICATION À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

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

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

36.03 Un Syndicat ou un regroupement syndical ou un Employeur peut aussi demander une modification à la nomenclature. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée, à l'aide du formulaire prévu à cet effet. À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

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

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

- que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus à la nomenclature;

- que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu à la nomenclature.

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

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

Aux fins du présent mécanisme, les regroupements syndicaux sont les neuf (9) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, la F4S-CSQ, la FIQ, la CSD, le SCFP-FTQ et le SQEES-298-FTQ.

Chaque regroupement syndical est responsable d'informer le MSSS des coordonnées de la personne désignée pour recevoir les informations en provenance du MSSS.

Consultation sur le projet de modification

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

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions de la clause 36.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

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

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

36.09 Au terme du délai prévu à la clause 36.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

36.17 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu à la clause 36.14, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

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

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

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

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

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

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

36.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions de la clause 36.20.

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

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

36.25 Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue en application de la clause 36.06.

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

Modifications à la nomenclature

36.27 Lorsque des modifications sont apportées à la nomenclature en vertu des dispositions du présent article, le MSSS en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

ARTICLE 37
PRIMES

37.01 Primes de soir et de nuit

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

1. Prime de soir

   La prime de soir est de 4 % du salaire journalier de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

2. Prime de nuit

   La prime de nuit est de :

   11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

   12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

   14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l’annexe 1 pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

B) La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h.

   La prime de soir est de 4 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

C) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, elle reçoit en plus de son salaire, un prime horaire calculé selon les modalités suivantes :

1. Prime de soir

   La prime est de 4 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour les heures travaillées entre 19 h et 24 h.

2. Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 0 h 01 et 7 h, la prime est de :

11 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

12 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

14 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

37.02 Primes de soir et prime de nuit majorées

A) Prime de soir majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit une prime de soir majorée de 8 % du salaire horaire de base de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 en lieu et place de la prime de soir qui lui serait applicable en vertu des paragraphes A) ou B) ou C) de la clause 37.01.

B) Prime de nuit majorée

Sauf pour la personne salariée visée au paragraphe C) de la clause 37.02, la personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de nuit majorée suivante en lieu et place de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu des paragraphes A) ou B) ou C) de la clause 37.01 :

14 % du salaire horaire de base de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

15 % du salaire horaire de base de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

16 % du salaire horaire de base de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

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

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

14 % équivaut à 28 jours;
15 % équivaut à 30 jours;
16 % équivaut à 32 jours.

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

Les modalités et conditions prévues à la clause 37.01 s'appliquent aux présentes primes majorées.

C) Conditions particulières aux personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit

La personne salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui, à la date de signature de la présente convention, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

La personne salariée qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue à la présente clause sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

De plus, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire[1] ou, le cas échéant, le salaire[1] servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu du paragraphe B) de la présente clause.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel;

[1] Salaire : Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable;

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);

f) journée additionnelle de congé payé prévue au paragraphe C) de la clause 37.02.

Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, la personne salariée reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le montant correspondant au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours en excédant de 24} \quad X \quad \left(\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^{1}} \right)$$

Pour la première (1re) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 30 novembre 2021 divisé par 365 jours.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillés entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

La personne salariée visée au présent paragraphe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la personne salariée.

La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu du présent paragraphe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

37.03 Prime de quart de rotation jour/soir, jour/nuit ou jour/soir/nuit

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

1. Prime de quart de rotation jour/soir

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

[1] Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de 20 jours de congés annuels, le nombre 204 est réduit du nombre de jours excédant 20.

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

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

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

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

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues aux clauses 37.01 ou 37.02.

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

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

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

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

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

Aux fins du calcul du pourcentage de temps travaillé prévu à la présente clause, le congé sans solde pour études et partiel sans solde pour études, les congés prévus aux droits parentaux, les congés pour responsabilités familiales, ainsi que toutes les absences autorisées et rémunérées prévues à la convention collective, à l'exception du congé à traitement différé, sont considérées comme du temps travaillé.

37.04 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à quatre pour cent (4 %) de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu,

du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

Cette prime est versée, pour chaque heure travaillée, à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

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

37.06 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas, ou plus d'une (1) fois par jour excepté pour les périodes de repos prévues à la clause 24.09, reçoit la prime d'heures brisées.

Cette prime journalière est de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
4,13	4,21	4,29

37.07 Prime en psychiatrie

A) Sauf pour la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques et de soins critiques majorée prévue à la clause 37.10, la personne salariée visée par l'article 22 de la présente convention reçoit une prime hebdomadaire établie comme suit :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
20,44	20,85	21,27

Pour bénéficier de cette prime, la personne salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires.

B) Sauf pour la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques et de soins critiques majorée prévue à la clause 37.10 et celle visée par la prime en psychiatrie prévue au premier (1er) alinéa de la présente clause et les congés mobiles prévus à la clause 22.03 ou la compensation monétaire prévue à la clause 38.04, la personne salariée affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et qui œuvre dans les centres ou sous-centres d'activités énumérés ci-dessous reçoit la prime en psychiatrie prévue au premier (1er) alinéa de la présente clause ainsi qu'une compensation monétaire égale à 2,2 % applicable :

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

Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 5940 Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave;
- 5941 Suivi intensif dans la communauté (SIM);
- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV);
- 6280 Hôpital de jour en santé mentale;
- 6281 Hôpital de jour en pédopsychiatrie;
- 6282 Hôpital de jour en santé mentale adulte;
- 6330 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale;
- 6331 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Jeunes;
- 6332 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Adultes;
- 7043 Ressources résidentielles - assistance résidentielle continue (santé mentale).

37.08 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir les primes énumérées aux clauses 37.04, 37.06 et 37.07 A) en temps chômé.

37.09 Prime de supervision et responsabilité

La personne salariée qui se voit confier la supervision et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées, sans égard aux libellés des titres d'emploi et à la catégorie de personnel à laquelle elles appartiennent, reçoit une prime de 5 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

La prime ne peut être versée aux personnes salariées dont le libellé du titre d'emploi comporte une responsabilité de supervision et de coordination.

La prime ne peut être versée à la personne salariée détenant l'un des titres d'emploi suivants :

- Archiviste médical ou archiviste médicale (chef d'équipe) (2282);
- Assistant-chef du service des archives ou assistante-chef du service des archives (2242);
- Assistant-chef (laboratoire) ou assistante-chef (laboratoire) (2234);
- Assistant-chef physiothérapeute ou assistante-chef physiothérapeute (1236);
- Assistant-chef technicien en diététique ou assistante-chef technicien en diététique (2240);
- Assistant-chef technicien en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technicien en électrophysiologie médicale (2236);
- Assistant-chef technologue en radiologie ou assistante-chef technologue en radiologie (2219);
- Chef de module (2699);
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique en génie biomédical (2277);
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227);
- Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- Responsable d'unité de vie ou de réadaptation (2694).

Les titres d'emploi énumérés à l'alinéa précédent sont à titre indicatif et si un titre d'emploi est modifié ou ajouté à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux et qu'il comporte une responsabilité de coordination ou de supervision, il est réputé être ajouté à la liste.

37.10 Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée

La personne salariée visée reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les soins critiques en autant qu'elle détienne l'un des titres d'emploi suivants :

- ergothérapeute (1230);
- physiothérapeute (1233);
- travailleur social professionnel, travailleuse sociale professionnelle (1550);
- psychologue (1546);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- audiologiste (1254);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- orthophoniste (1255);
- technicien ou technicienne en travail social (2586);
- technologue en radiodiagnostic (2205);
- technologue en médecine nucléaire (2208);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radiologie (2212);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- assistant-chef technologue en radiologie, assistante-chef technologue en radiologie (2219);
- technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique (2278);
- technicien ou technicienne en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technicien de laboratoire médical diplômé, technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227).

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne et les centres d'activités suivants :

- urgence et urgence psychiatrique des établissements identifiés à l'annexe 2;
- unité de soins intensifs;
- unité néonatale;
- unité des grands brûlés;

A) Prime de soins critiques

Dans les soins critiques ci-haut mentionnés, la personne salariée visée reçoit une prime de 12 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

B) Prime de soins critiques majorée

La personne salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des unités ou centres d'activités de soins critiques ci-haut mentionnés, reçoit une prime de soins critiques majorée de 14 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1, et ce, en lieu et place de la prime prévue à l'alinéa A) de la présente clause.

Les exigences de disponibilité mentionnées à la présente clause n'empêchent pas la personne salariée d'offrir une disponibilité dans d'autres centres d'activités.

37.11 Prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorée

La personne salariée visée au premier (1er) alinéa de la clause 37.10 reçoit une prime spécifique de soins critiques ou une prime spécifique de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les centres d'activités suivants :

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

A) Prime spécifique de soins critiques

La personne salariée visée au premier (1er) alinéa de la présente clause reçoit une prime spécifique de soins critiques de 6 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1.

B) Prime spécifique de soins critiques majorée

La personne salariée visée au premier (1er) alinéa de la présente clause qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des centres d'activités de soins critiques mentionnés au premier (1er) alinéa de la présente clause, reçoit une prime spécifique de soins critiques majorée de 7 % de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1, et ce, en lieu et place de la prime prévue à l'alinéa A de la présente clause.

Les exigences de disponibilité mentionnées à la présente clause n'empêchent pas la personne salariée d'offrir une disponibilité dans d'autres centres d'activités.

37.12 Prime de supervision de stagiaires

La personne salariée reçoit une prime de 2 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1, pour chaque quart de travail lors duquel elle est chargée d'assurer la supervision d'un ou de plusieurs stagiaires dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme scolaire reconnu et nécessaire à l'obtention d'un diplôme.

Cette prime ne peut être cumulative à la prime de supervision et responsabilité et ne peut être versée aux personnes salariées dont le libellé du titre d'emploi comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement auprès d'un stagiaire.

La prime ne peut être versée à la personne salariée détenant l'un des titres d'emploi suivants :

- chargé ou chargée de l'enseignement clinique (physiothérapie) (1234);
- instituteur ou institutrice clinique (laboratoire) (2232);
- instituteur ou institutrice clinique (radiologie) (2214);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en échographie - pratique autonome (2217).

Les titres d'emploi énumérés à l'alinéa précédent sont à titre indicatif et si un titre d'emploi est modifié ou ajouté à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux et qu'il comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement auprès d'un stagiaire, il est réputé être ajouté à la liste.

ARTICLE 38
DISPOSITIONS RELATIVES AUX PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL ET NON DÉTENTRICES DE POSTE

38.01 La présente convention s'applique aux personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste.

38.02 Toutefois, le salaire de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est calculé et payé au prorata des heures travaillées.

38.03 La rémunération des congés fériés, du congé annuel et des congés de maladie 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 30 avril	**Nombre de jours ouvrables de congés annuels**	**Pourcentage %**
moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité 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.

b) Congés fériés :

5,7 % versé sur chaque paie et applicable :

- sur le salaire;

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

1,27 % versé sur chaque paie et applicable sur la prestation d'assurance salaire reçue pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

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'embauchage 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'embauchage et le 24 juin inclusivement.

c) Congés de maladie

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 30.31 reçoit à chaque paie 4,21 % :

- de son salaire;

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

- du salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de congé annuel.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détentrice de poste reçoit à chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 30.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurances reçoit à chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa du présent paragraphe.

38.04 La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste travaillant dans un établissement psychiatrique, ou dans un centre d'activités ou aile psychiatrique d'un établissement et satisfaisant aux conditions prévues à l'article 22, reçoit les bénéfices marginaux prévus à la clause 38.03.

De plus, elle reçoit, à titre de congés mobiles en psychiatrie, une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire;

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

- sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

38.05 Conformément aux dispositions de la clause 9.05, les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine payées à la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste ne sont pas considérées aux fins de calcul de ses bénéfices marginaux.

38.06 La personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste a droit à des congés de maladie accumulés selon la clause 30.31 jusqu'à la date du changement, et ceux non utilisés lui seront payés selon la clause 30.32; ses congés de maladie accumulés selon la clause 30.30 lui seront monnayés à son départ selon cette clause 30.30.

ARTICLE 39
AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

39.01 Les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2), acquis à une personne salariée avant le 14 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus au seul bénéfice de cette personne salariée.

Malgré toutes dispositions de la convention collective, nulle dérogation à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

39.02 Toutes dispositions des conventions collectives antérieures qui sont supérieures aux dispositions de la présente convention collective, ne peuvent être invoquées à titre d'avantages ou de privilèges acquis.

ARTICLE 40
CONTRAT À FORFAIT

40.01 Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'Employeur vis-à-vis le Syndicat et ses personnes salariées comme suit :

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au Syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

   Pour permettre au Syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

   Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le Syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

   Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat;

2- l'Employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu;

3- l'Employeur ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;

4- tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention;

5- l'Employeur transmet au Syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

40.02 L'Employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail (RLRQ, c. C-27).

40.03 **Vente de services à des tiers**

Dans les trente (30) jours de la conclusion d'un contrat entre un établissement et un organisme privé ou un autre établissement du réseau prévoyant la fourniture par l'établissement de services de laboratoire, l'établissement en informe le Syndicat. Sur demande, l'Employeur remet au Syndicat une copie du contrat intervenu.

40.04 Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux établissements privés conventionnés.

ARTICLE 41
RÉGIME DE RETRAITE

41.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

Programme de retraite progressive

41.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

41.03 L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Une personne salariée ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

41.04 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 est ci-après appelée « l'entente »;

c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

d) toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;

d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) l'entente entre la personne salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

3) Droits et avantages

a) pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois d'emploi ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus, et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément à la clause 30.30, les jours de congés maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente, et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

h) l'Employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'Employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite;
- décès;
- démission;
- congédiement;
- désistement avec l'accord de l'Employeur;
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à la clause 41.04 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.

41.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux clauses précédentes, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 42
MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

42.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial permanent de négociation.

42.02 Ce comité se compose de trois (3) personnes représentantes du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux dont une (1) personne représentante du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) personnes représentantes du Syndicat, d'autre part.

42.03 L'une ou l'autre des parties communique par écrit à l'autre un exposé sommaire du ou des problème(s) qu'elle désire soumettre à ce comité aux fins de négociation ainsi que le nom de ses personnes représentantes.

Dans les vingt (20) jours de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer.

42.04 Les personnes salariées représentantes du Syndicat sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.

42.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solution(s) au(x) problème(s) soulevé(s).

42.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Secrétariat du travail).

42.07 S'il n'y a pas d'entente entre les parties, celles-ci peuvent convenir de toute mécanique leur permettant éventuellement de régler ce ou ces problème(s). Lorsque cette mésentente survient sur une modification à apporter à la convention collective et qu'il y a aussi mésentente sur la mécanique, les parties réfèrent le sujet au renouvellement de la prochaine convention collective.

ARTICLE 43
CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

43.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs poste(s), de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

43.02 L'Employeur avise le Syndicat et la personne salariée au moins trente (30) jours à l'avance de tous les changements nécessitant la mise à jour de la personne salariée. Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au Syndicat et à la personne salariée.

Suite à la réception par le Syndicat d'un avis prévu à la présente clause, celui-ci peut faire à l'Employeur toutes les représentations qu'il juge utiles à cet égard.

43.03 L'avis transmis au Syndicat comprend les informations suivantes :

a) la nature du changement technologique;

b) le calendrier d'implantation prévu;

c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;

d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;

e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

43.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs poste(s) les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat et, par la suite, à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation de personnes salariées, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation.

Recyclage

43.05 La personne salariée visée par la clause 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 44
DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I
DÉFINITIONS

Aux fins du présent article, on entend par :

A- Personne à charge :

La personne conjointe et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et toute autre personne à charge au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, c. I-3), à condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par la personne conjointe de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne à charge.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes :

1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V, à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova, ou travaillant dans la localité de Fermont;

2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de personne à charge prévue au présent article;

3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini au paragraphe précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent alinéa et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

Point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'Employeur et la personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente clause de changer d'Employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

B- Secteurs :

Secteur V

Les localités de Tasiujaq, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Taqpangajuk et Umuijaq.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur III

- le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Oujé-Bougoumou, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- la municipalité de Fermont;
- le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre St-Pierre inclusivement;
- les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II
NIVEAU DES PRIMES

A- La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

Secteurs	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
Avec dépendants			
Secteur V	21 242	21 667	22 100
Secteur IV	18 005	18 365	18 732
Secteur III	13 844	14 121	14 403
Secteur II	11 005	11 225	11 450
Secteur I	8 898	9 076	9 258
Sans dépendant			
Secteur V	12 049	12 290	12 536
Secteur IV	10 215	10 419	10 627
Secteur III	8 654	8 827	9 004
Secteur II	7 334	7 481	7 631
Secteur I	6 221	6 345	6 472

B- La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

C- Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'Employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

D- Sous réserve du paragraphe C de la présente section, l'Employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes à charge quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident du travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions portant sur les congés à traitement différé peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

E- Dans le cas où les deux (2) personnes conjointes, au sens de l'article 1, travaillent pour le même Employeur ou que l'une et l'autre travaillent pour deux (2) Employeurs différents des secteurs public et parapublic, une (1) seule des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personne(s) à charge s'il y a une ou des personne(s) à charge autre(s) que la personne conjointe. S'il n'y a pas d'autres personnes à charge que la personne conjointe, chacune a droit à la prime sans personne à charge, et ce, nonobstant la définition du terme « personne à charge » à la Section I du présent article.

F- La personne salariée en congé de maternité, de paternité ou d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente clause.

SECTION III
AUTRES BÉNÉFICES

A- L'Employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I :

1) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes à charge;

2) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes à charge jusqu'à concurrence de :

   - deux-cent-vingt-huit (228) kg pour chaque adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
   - cent-trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;

3) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'Employeur;

4) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

5) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et ses effets personnels, s'il y a lieu.

B- La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre Employeur avant le soixante et unième (61e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le Syndicat et l'Employeur n'en conviennent autrement.

C- Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas 2), 3) et 4) du paragraphe A de la présente section, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible durant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

D- Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre ou que sa personne conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son Employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants :

1) lors de la première affectation de la personne salariée;

2) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'Employeur ou de la personne salariée;

3) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

4) lorsqu'une personne salariée obtient un congé pour études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe A de la Section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

E- Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'Employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'Employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) personnes conjointes, au sens de l'article 1, travaillent pour le même Employeur, une (1) seule des deux (2) personnes conjointes peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre Employeur ou d'une autre source, l'Employeur n'est tenu à aucun remboursement.

F- Le poids de deux-cent-vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa 2) du paragraphe A de la présente section est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'Employeur, et ce, jusqu'à un maximum de quatre-vingt-dix (90) kilogrammes. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

SECTION IV
SORTIES

A- L'Employeur assume directement ou rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses personnes à charge :

1) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant; pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année pour les personnes salariées sans personne à charge et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personne(s) à charge;

2) pour les localités de Havre St-Pierre, Parent, Clova, Sanmaur ainsi que pour celles des Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une personne conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au présent article même si elle perd son statut de personne conjointe au sens de l'article 1.

Le fait que la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'Employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec personne(s) à charge, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes à charge d'un nombre de sorties payées par l'Employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes à charge jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;

- soit l'équivalent du prix du passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

B- Dans les cas prévus aux alinéas 1) et 2) du paragraphe A de la présente section, une sortie peut être utilisée par la personne conjointe non-résidente, par un parent non-résident ou par un ami ou une amie pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe B de la section I.

C- La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe A de la présente section peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur y inclus l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la personne salariée.

D- Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues au paragraphe A de la présente section pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'Employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmier ou l'infirmière ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'Employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

E- L'Employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes à charge doit être évacuée d'urgence dans le cadre du paragraphe C de la présente section afin de lui permettre de l'accompagner.

Sous réserve d'une entente avec l'Employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe A de la présente section peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent article, un proche parent est défini comme suit : personne conjointe, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes à charge un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

F- À chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1er mars, à une compensation annuelle équivalente à cinquante pour cent (50 %) du montant des frais encourus pour la troisième (3e) et quatrième (4e) sortie de l'année civile précédente. Cette compensation annuelle est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

SECTION V
REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

L'Employeur rembourse à une personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses personnes à charge, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus aux dispositions pertinentes de la convention collective.

SECTION VI
DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une des personnes à charge, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'Employeur rembourse à la ou aux personne(s) à charge les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la personne salariée.

SECTION VII
TRANSPORT DE NOURRITURE

La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Mistissini, Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- sept-cent-vingt-sept (727) kg par année par adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois-cent-soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (12) ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

a) soit que l'Employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à la personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

La personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture a droit annuellement au 1er mars de chaque année, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII
VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX
LOGEMENT

A- Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'Employeur à la personne salariée, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

B- Les loyers chargés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

Sur demande du Syndicat, l'Employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du Syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X
PRIME DE RÉTENTION

La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel.

SECTION XI
DISPOSITION PARTICULIÈRE

La disposition suivante s'applique au point de service de Schefferville du Centre de santé et de services sociaux de l'Hématite.

CONGÉS SOCIAUX

Le deuxième (2e) paragraphe de la clause 24.01 de la convention collective est modifié de la façon suivante :

Lors de décès mentionnés à la présente clause, la personne salariée a droit aux fins de transport au temps normalement requis pour effectuer le trajet, et ce, si le lieu des funérailles se situe à l'extérieur du secteur visé.

SECTION XII
DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

L'Employeur accepte de reconduire pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

ARTICLE 45
COMITÉ PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN ORGANISATION DU TRAVAIL

45.01 Les parties locales forment un comité paritaire intersyndical en organisation du travail.

45.02 MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de prendre connaissance des projets d'organisation du travail en ayant accès à toute l'information pertinente;
- de partager les préoccupations des membres du comité en lien avec ces projets;
- d'étudier les moyens susceptibles d'en diminuer les difficultés.

Les parties locales conviennent des projets qui seront abordés par le comité.

45.03 COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DU COMITÉ

Seuls les syndicats représentant les personnes salariées concernées par un projet seront présents lors d'une rencontre visant ce projet.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par arrangement local.

ARTICLE 46
DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

46.01 Sous réserve des clauses 46.04 et 46.05, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 30 janvier 2022 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2023.

46.02 Sous réserve des clauses 46.04 et 46.05, les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

46.03 Les dispositions suivantes de la convention collective 2016-2020 qui sont venues à échéance le 30 mars 2020 sont prolongées jusqu'au :

15 janvier 2022

1- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (lettre d'entente n° 18) pour la personne salariée détenant un ou plusieurs titres d'emploi dans le regroupement de titres d'emploi de technicien ou technicienne de la santé et des services sociaux;

29 janvier 2022

1- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (lettre d'entente n° 17);

2- la lettre d'entente relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue (lettre d'entente n° 19).

46.04 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1er avril 2020 :

1) temps supplémentaire;

2) prime de chef d'équipe;

3) taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire[1] 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) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la disposition particulière au technologue en radiologie (article 3 de l'annexe 1), la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'article 5.02 de l'annexe 1 et les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle;

[1] Cependant, les modifications apportées aux dispositions liées à l'accumulation d'expérience et au calcul de la prestation du régime d'assurance salaire prévues à la clause 30.19 b) entrent en vigueur le 30 janvier 2022.

4) supplément de salaire pour le remplacement temporaire du chef de service, du chef de secteur ou du chef technologiste prévue à l'article 1 de l'annexe 1;

5) prime de soir et de nuit prévues aux alinéas A) et C) à la clause 37.01;

6) prime de soir et prime de nuit majorées prévues à la clause 37.02;

7) prime de coordination professionnelle prévue à la clause 37.09[1];

8) prime d'heures brisées prévue à la clause 37.06;

9) prime en psychiatrie prévue à la clause 37.07;

10) prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention[2];

11) prime de fin de semaine;

12) prime d'encouragement à l'étude pour le technicien ou la technicienne en travail social prévue à la clause 5.03 de l'annexe 1;

13) prime d'encouragement à l'étude pour l'éducateur(trice) prévue à la clause 6.02 de l'annexe 1;

14) prime de disponibilité prévue à la clause 20.01;

15) prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée[3];

16) prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorée[3];

17) prime de quart de rotation;

18) prime de garde fermée, d'encadrement intensif et d'évaluation des signalements prévue à l'article 2 de l'annexe 8[4];

19) la rémunération additionnelle prévue à l'alinéa B) de la clause 9.14.

---

[1] Cependant, l'abolition de la prime de coordination professionnelle entre en vigueur le 30 janvier 2022.

[2] Cependant, l'ajout d'Oujé-Bougoumou au secteur III, le transfert de Schefferville et Kawawachikamach au secteur IV ainsi que le transfert d'Umiujaq au secteur V, ainsi que les sorties pouvant être utilisées pour un parent non-résident ou par un ami ou une amie, entrent en vigueur le 30 janvier 2022.

[3] Cependant, le retrait de l'exigence d'avoir travaillé une période continue d'au moins trois (3) heures et l'ajout des titres d'emploi d'assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236), coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276) et technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218) entrent en vigueur le 30 janvier 2022.

[4] Cependant, l'abolition de la prime de garde fermée, d'encadrement intensif et d'évaluation des signalements entre en vigueur le 16 janvier 2022.

Personnes salariées à temps partiel et non détentrices de poste

Pour les personnes salariées à temps partiel et non détentrice de poste, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la clause 46.04 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

46.05 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du :

1- le 1er avril 2019, la rémunération additionnelle prévue à l'alinéa A) de la clause 9.14;

2- la paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour de la signature des dispositions de la convention collective : la contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance maladie prévue à la clause 30.14

3- 16 janvier 2022

a. la prime de supervision de stagiaires prévue au paragraphe 37.12;

b. les primes versées aux personnes salariées prévues aux articles 3 et 4 de la lettre d'entente no 24 relative à l'ajout d'effectifs, à la stabilisation des équipes, au soutien et à la reconnaissance des intervenants œuvrant auprès de la clientèle en Centre jeunesse (CJ);

c. l'accumulation des heures effectivement travaillées aux fins du versement du montant forfaitaire versé à la personne salariée de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée prévue à la lettre d'entente no 18.

46.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

46.07 Sous réserve des dispositions de la clause 46.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application de la clause 46.03 et 46.04, sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

46.08 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2019 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 46.09. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

46.09 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur fournit au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er avril 2019 ainsi que leur dernière adresse connue.

46.10 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

46.11 Malgré les dispositions de la clause 12.16 de la convention collective, les réclamations en vertu des clauses 46.04 et 46.05 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement aux dates prévues à ces clauses.

46.12 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties ont signé, ce 27 e jour du mois de janvier 2022.

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

Robert Comeau

Benoit Audet

Véronique Papillon

Noëlaine Allard

Charles-Alexandre Bélisle

Sophie Cloutier

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

Louis Bourcier

Johanne Gravel

LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dominique Savoie

Vincent Lehouillier

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Édith Lapointe

Reda Diouri

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Christian Dubé

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

Sonia Lebel

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1
PARTICULIÈRE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES

CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe particulière à certaines personnes salariées techniciennes qui exercent leurs fonctions et qui sont personnes salariées au sens de la clause 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 1
DISPOSITION PARTICULIÈRE AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE EN DIÉTÉTIQUE ET AU TECHNOLOGISTE MÉDICAL OU MÉDICALE OU AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE DE LABORATOIRE MÉDICAL DIPLÔMÉ OU DIPLÔMÉE

Lorsqu'une personne salariée remplace temporairement le chef de service, le chef de secteur ou le chef-technologiste pour une période d'au moins sept (7) heures continues de travail, elle a droit à un supplément de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux à compter du 2022-04-01 ($)
12,00	12,24	12,48

ARTICLE 2
DISPOSITION RELATIVE À LA PROMOTION DU TECHNOLOGUE EN RADIOLOGIE ET DU TECHNOLOGISTE MÉDICAL OU MÉDICALE OU DU TECHNICIEN OU DE LA TECHNICIENNE DE LABORATOIRE MÉDICAL DIPLÔMÉ OU DIPLÔMÉE

La personne salariée promue reçoit dans son nouveau titre d'emploi le salaire prévu à l'échelon de ce titre d'emploi correspondant à celui qu'elle avait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

ARTICLE 3
DISPOSITION PARTICULIÈRE AU TECHNOLOGUE EN RADIOLOGIE

Lorsqu'une personne salariée est appelée à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail ou elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pour les heures travaillées à ce poste en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une (1) journée régulière doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

ARTICLE 4
DISPOSITION PARTICULIÈRE AU OU À LA TECHNOLOGUE EN PHYSIOTHÉRAPIE

Le ou la technologue en physiothérapie qui devient physiothérapeute est classé(e) dans l'échelle des physiothérapeutes à l'échelon salarial immédiatement supérieur au salaire qu'il ou elle détenait dans son titre d'emploi.

ARTICLE 5
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AU TECHNICIEN OU À LA TECHNICIENNE EN TRAVAIL SOCIAL ET À L'AIDE SOCIAL OU L'AIDE SOCIALE

5.01 AVANCEMENT D'ÉCHELON

a) La durée de séjour à un échelon est normalement d'une (1) année d'expérience;

b) L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant;

c) L'avancement accéléré d'échelon est accordé à la date à laquelle la personne salariée a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues à la clause 5.02. Cet avancement accéléré d'échelon(s) ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la personne salariée.

5.02 FORMATION POSTSCOLAIRE

1) Le technicien ou la technicienne en travail social à l'emploi de l'établissement qui obtient en dehors des heures régulières de travail trente (30) crédits d'un cours universitaire connexe au service social et pertinent aux tâches exercées par la personne salariée se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de base de la personne salariée ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2) Le technicien ou la technicienne en travail social à l'emploi de l'établissement qui complète et réussit pendant les heures régulières de travail, trente (30) crédits d'un cours universitaire connexe au service social et pertinent aux tâches exercées par la personne salariée, se voit reconnaître une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de base de la personne salariée ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

3) Aux fins d'application des dispositions 1 et 2, le technicien ou la technicienne en travail social qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité se voit reconnaître un maximum de quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4) Les dispositions prévues aux paragraphes 1, 2 et 3, s'appliquent également à l'aide social ou l'aide sociale à l'exception des dispositions concernant la rémunération additionnelle.

5.03 Le technicien ou la technicienne en travail social à temps complet qui, au 30 juin 1995, était couvert par une convention collective prévoyant qu'une prime d'encouragement à l'étude lui était versée à chaque fois qu'il ou elle complétait et réussissait quinze (15) crédits d'un cours en assistance sociale continue, pour la durée de la présente convention, de bénéficier des dispositions prévues à la clause 6.02.

ARTICLE 6
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'ÉDUCATEUR OU L'ÉDUCATRICE

6.01 Aux fins d'application de la formation postscolaire de l'éducateur ou l'éducatrice, une formation reliée aux fonctions de la personne salariée est réputée requise.

6.02 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

L'éducateur ou l'éducatrice à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit une prime d'encouragement à l'étude après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en éducation spécialisée (cours du CEGEP).

Cette prime ne peut être réclamée par l'éducateur ou l'éducatrice qui a obtenu une bourse d'études de l'Employeur ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

La prime d'encouragement à l'étude est de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
560,00	571,00	583,00

La personne salariée se voit reconnaître, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) crédits, une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle.

Si à la suite de l'obtention d'une partie ou de la totalité des quinze (15) crédits, la personne salariée bénéficie d'un (1) échelon supplémentaire, elle ne peut recevoir la prime d'encouragement aux études prévue au premier paragraphe.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits obtenus.

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

6.03 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE ET/OU DE RÉADAPTATION

1- Disponibilité

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie et/ou de réadaptation, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de l'horaire de travail établi, à l'exclusion du remplacement d'un éducateur ou d'une éducatrice absent :

a) pour les départs et les retours de congés et des vacances des bénéficiaires;

b) pour assister un suppléant ou un nouvel éducateur ou une nouvelle éducatrice de son équipe;

c) lorsqu'un ou quelques bénéficiaires causent des difficultés majeures.

2- Rémunération

L'échelle de salaire de la personne salariée responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles la personne salariée est en disponibilité conformément aux dispositions prévues à l'alinéa 1 de la présente clause. Par conséquent, la personne salariée ou le Syndicat ne pourra réclamer le paiement ou la remise en temps du temps supplémentaire effectué pour ces tâches**.**

ARTICLE 7
REPAS

Un repas est fourni gratuitement à la personne salariée détenant l'un ou l'autre des titres d'emploi suivants appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers :

- éducateur ou éducatrice (2691);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696).

ANNEXE 2
LISTE DES URGENCES PSYCHIATRIQUES

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

1.01 Aux fins d'application de la prime de soins critiques prévue à la clause 37.10, la liste des urgences psychiatriques des établissements visés est la suivante :

SAGUENAY LAC SAINT-JEAN (02)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean :

- Hôpital de Chicoutimi.

CAPITALE-NATIONALE (03)

CHU de Québec-Université Laval :

- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Hôpital du Saint-Sacrement;
- Pavillon centre hospitalier de l'Université Laval.

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

- Hôtel-Dieu de Sherbrooke.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre hospitalier de St. Mary;
- Hôpital Douglas.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- L'Hôpital général juif.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :

- Pavillon Albert-Prévost.

Centre universitaire de santé McGill :

- Site Glen;
- Hôpital Général de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Notre-Dame.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- Hôpital psychiatrique de Malartic.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :

- Hôpital Charles-Lemoyne.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- Hôpital Pierre-Boucher.

1.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et l'APTS se rencontreront afin de modifier la présente liste.

ANNEXE 3
RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR LE PROCESSUS DE TITULARISATION

CONSIDÉRANT la volonté des parties de diminuer la précarité et d'assurer une plus grande stabilité des postes pour le personnel œuvrant dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de maximiser la contribution du personnel œuvrant dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'utilisation des services des personnes salariées afin de réduire le recours à la main-d'œuvre indépendante et au temps supplémentaire;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de dispenser des soins et services accessibles, continus, sécuritaires et de qualité à la population;

CONSIDÉRANT la nécessité de conserver le caractère attractif des postes;

CONSIDÉRANT que l'Employeur conserve l'objectif de mettre en place une structure de postes favorisant les postes à temps complet.

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées des titres d'emploi suivants, à l'exception de celles visées à la lettre d'entente 24 :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- psychologue (1546);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités de laboratoires;
- titres d'emploi œuvrant dans le centre d'activités d'électrophysiologie;
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités d'imagerie médicale (radiologie, médecine nucléaire et radio-oncologie);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

Ces dispositions ne peuvent viser les titres d'emploi qui comptent vingt (20) ETC ou moins au sein d'une même unité de négociation.

Les personnes salariées répondant à l'un des critères suivants peuvent se soustraire du processus de titularisation :

- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi;

- être détentrice d'un poste comportant exclusivement à l'horaire les samedis et les dimanches;

- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;

- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;

- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'ajouter d'autres critères d'exclusion afin de se soustraire aux dispositions de la présente annexe et prévoir les modalités applicables aux personnes salariées visées par ces critères d'exclusion.

ARTICLE 2
PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

2.01 Ce paragraphe remplace la clause 1.03 de la convention collective :

« La personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel détient un poste qui comporte au minimum douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. Une personne salariée à temps partiel qui fait occasionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 3
PROCESSUS DE TITULARISATION

3.01 Dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur procède à la titularisation des personnes salariées des titres d'emploi visés à l'article 1 de la présente annexe.

La personne salariée à temps partiel détentrice d'un poste qui comporte un nombre de quarts de travail inférieur à douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours voit son poste rehaussé à ce nombre, sous réserve des exclusions prévues à l'article 1 de la présente annexe.

Afin de réaliser le processus de titularisation, les parties locales doivent convenir de modalités d'application permettant notamment de bénéficier des effectifs nécessaires à l'offre de soins et de services, de façon équilibrée entre les différents centres d'activités, de stabiliser les équipes de travail et de favoriser l'utilisation des personnes salariées afin de limiter le recours à la main-d'œuvre indépendante de même qu'au temps supplémentaire.

3.02 Dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée qui refuse la titularisation ou de poser sa candidature à un poste est réputée avoir démissionné.

3.03 Dans le cas où la personne salariée n'a pu obtenir un poste au terme du processus de titularisation et qu'il demeure des postes vacants pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à ces postes. Dans le cas où elle refuse un tel poste, elle est réputée avoir démissionné.

3.04 L'Employeur doit transmettre à l'instance locale du syndicat les informations pertinentes à la réalisation du processus de titularisation.

3.05 Les parties s'engagent à soutenir les parties locales dans la réalisation du processus de titularisation.

ANNEXE 4
RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Les parties conviennent d'inviter les parties locales à implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours :

1. Semaine de travail de quatre (4) jours

La semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante pour les personnes salariées à temps complet :

a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.

b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

c) La semaine régulière de travail de personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures (8) ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-sept heures et cinquante (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures ou de trente-quatre (34) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) ou de huit heures et demie (8,5) par journée de travail.

e) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

Pour les personnes salariées à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

2. Conversion des congés en primes pour les personnes salariées à temps complet

- Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.

- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.

- Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant :

jours convertis	indice de compensation
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi, du supplément et de la prime de psychiatrie ainsi que sur la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 appliquée sur le taux horaire du titre d'emploi.

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés de maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les primes hebdomadaires et les suppléments		
- les congés mobiles	5 jours	4 jours
- les congés annuels		
17 ans et moins de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer aux fins de versement de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 est le salaire prévu au nouvel horaire.

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant l'indice de compensation, notamment pour :

- l'indemnité de congé de maternité, de paternité et d'adoption
- la prestation d'assurance salaire
- l'indemnité de mise à pied
- le congé à traitement différé

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment :

a) l'aire d'application (centre d'activités);

b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;

c) les conditions applicables aux personnes salariées non volontaires (ex. : échange de poste);

d) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

e) la possibilité pour une des deux parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;

f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;

g) là où les activités du centre d'activités le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

5. Pendant la durée du congé, 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. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

ANNEXE 5
CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 17, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en technologie médicale pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2
PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en technologie médicale qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de technologiste médical ou technologiste médicale est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3
ANCIENNETÉ

La personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en technologie médicale si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme technologiste médical ou technologiste médicale ou technicien ou technicienne de laboratoire médical diplômé ou diplômée.

ARTICLE 4
RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE 6
CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux établissements reconnus par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique.

ARTICLE 2
CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

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

ARTICLE 3
ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Les établissements suivants sont visés par les dispositions de la présente annexe :

ESTRIE (05)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

- Hôpital et centre d'hébergement Argyll.

MONTRÉAL (06)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre d'hébergement de Lachine.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre d'hébergement Armand-Lavergne;
- Centre d'hébergement des Seigneurs;
- Centre d'hébergement Émilie-Gamelin;
- Centre d'hébergement Yvon Brunet.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre d'hébergement de Saint-Laurent.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- CHSLD Macamic.

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :

- Centre Paul-Gilbert - Centre d'hébergement de Charny;
- Centre d'hébergement St-Alexandre.

LAVAL (13)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :

- Centre d'hébergement Idola-St-Jean.

LANAUDIÈRE (14)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :

- Centre d'hébergement des Deux-Rives.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- Centre d'hébergement de Contrecœur.

3.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement est reconnu par le MSSS comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 3.01.

ANNEXE 7
HORAIRES ATYPIQUES

Les parties locales peuvent, par entente, mettre en place des horaires atypiques comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder douze (12) heures de travail.

La personne salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la personne salariée ayant un horaire régulier.

Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective :

1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1er juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}} \right) \times \text{13 congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1er juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalent aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions de la clause 21.03 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail.

Pour la personne salariée à temps complet, l'employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right) \times \left(\text{Nombre de jours de prévus à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé}\right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés de maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux :
  - congé spécial (clause 25.20);
  - congé de paternité (clause 25.21);
  - congé pour adoption (clause 25.22).

Lorsque le congé est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right)$$

4. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

5. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

6. Primes hebdomadaires

Les primes hebdomadaires sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

7. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de la personne salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et douze (12) heures inclusivement, la personne salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux (2) périodes de repos.

8. Calcul de la disponibilité minimale pour les primes de soir et de nuit majorées, de soins critiques majorée et spécifique de soins critiques majorée

Aux fins du calcul de la disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours prévue aux primes de soir et de nuit majorées, de soins critiques majorée et spécifique de soins critiques majorée, le nombre d'heures de disponibilité offerte et respectée par la personne salariée incluant son poste au cours de la période de vingt-huit (28) jours est divisé par le nombre d'heures prévu pour un quart de travail de la semaine régulière de travail.

9. Temps supplémentaire

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Dans le cas où la personne salariée effectue un travail en temps supplémentaire, elle ne peut faire plus de quatre (4) heures à la suite d'un quart de douze (12) heures.

10. Accumulation de l'expérience pour la personne salariée à temps partiel

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

11. Paiement des heures non utilisées

La personne salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une (1) journée de congé complète chômée et payée.

ANNEXE 8
CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescent (L.C. 2002, c. 1) ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psycho-sociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1).

Les personnes salariées couvertes par l'annexe relative à la prime particulière aux personnes salariées des centres d'accueil travaillant en milieu sécuritaire de la convention collective 95-98 des centres de réadaptation et qui continuent d'exercer les mêmes fonctions sont couvertes par la présente annexe.

ARTICLE 2
CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

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

ARTICLE 3
ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux établissements visés par la loi. Les unités visées sont :

Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :

Unités de réadaptation Rimouski :
Unité Le Quai

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-St-Jean :

Centre de réadaptation St-Georges :
Unité L'Escale
Centre de réadaptation La Chesnaie :
Unité L'Entracte

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :

Centre de réadaptation Laforest (Drummondville) :
La Clairière
Centre de réadaptation Bourgeois (Trois-Rivières) :
Unité Le Séjour
Urgence Sociale

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

Point de service Val-du-Lac :
Escale
Avant-garde

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

Unité Northview
Unité Jeanne-Sauvé
Unité Dara

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

Site Cité des Prairies :
Unité Aube
Unité Envol
Unité Épisode
Unité Gite

Unité Havre
Unité Source

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :

Résidence Taché
Maison de l'Apprenti

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

Unité Le Refuge

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :

Pavillon Richelieu :
Unité Horizon

Les unités de réadaptation de Sept-Îles :
Unité La Halte

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Gaspésie :

Site Gaspé :
Unité La Rade

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :

Site Campus Lévis :
Le Boisé

Centre intégré de santé et de services sociaux de Laval :

Centre Notre-Dame de Laval :
Passerelle
Interlude

Centre Cartier :
Tournant
Transit
Station

Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :

Campus Joliette :
Unité Le Relais

Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides :

Campus d'Huberdeau :
Unité Le Relais

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

Campus Chambly :
L'Azimut
L'Émergence
La Passerelle
Le Versant

Campus St-Hyacinthe :
Le Séjour

3.02 Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse qui effectuent l'évaluation des signalements et celles œuvrant dans la mission centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation dans les unités d'encadrement intensif visées par la présente annexe.

ANNEXE 9
EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Classe d'emplois	Titres d'emploi de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

ANNEXE 10
RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOI

Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements(1)	Taux uniques
5324	Acheteur	9	
5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
5312	Agent administratif classe 1 - secteur administration	9	
5311	Agent administratif classe 1 - secteur secrétariat	9	
5315	Agent administratif classe 2 - secteur administration	8	
5314	Agent administratif classe 2 - secteur secrétariat	8	
5317	Agent administratif classe 3 - secteur administration	6	
5316	Agent administratif classe 3 - secteur secrétariat	6	
5319	Agent administratif classe 4 - secteur administration	4	
5318	Agent administratif classe 4 - secteur secrétariat	4	
1104	Agent d'approvisionnement	20	
1533	Agent de formation	21	
1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
1101	Agent de la gestion du personnel	21	
1105	Agent de la gestion financière	20	
1559	Agent de modification du comportement	22	
1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
1553	Agent de relations humaines	22	
1244	Agent d'information	20	
2688-1	Agent d'intégration	16	
2688-2	Agent d'intégration	16	
3545	Agent d'intervention	8	
3555	Agent d'intervention (chef d'équipe)(2)	9	
3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal	8	
3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal (chef d'équipe)(2)	9	
3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique	8	
3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique (chef d'équipe)(2)	9	
1651	Agent en techniques éducatives	20	
3244	Aide de service	3	X
6414	Aide général	3	X
6415	Aide général en établissement nordique	6	X

Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements(1)	Taux uniques
2588	Aide social	14	
6299	Aide-cuisinier	4	X
6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
1123	Analyste en informatique	21	
1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
2251	Archiviste médical	15	
2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
5187	Assistant de recherche	9	
2203	Assistant en pathologie	15	
3462	Assistant en réadaptation	9	
3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	
2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
2242	Assistant-chef du service des archives	17	
2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
2489	Assistant-infirmier-chef, assistant du supérieur immédiat	21	
1254	Audiologiste	23	
1204	Audiologiste-orthophoniste	23	
3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X
5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
1114	Avocat	-	
1200	Bactériologiste	22	
1206	Bibliothécaire	21	
1202	Biochimiste	22	
6303	Boucher	7	X
3485	Brancardier	4	
6320	Buandier	4	X
6312	Caissier à la cafétéria	3	X
6395	Calorifugeur	6	X
2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	

Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements(1)	Taux uniques
2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	19	
1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
2106	Chargé de production	10	
2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
2699	Chef de module	18	
6340	Coiffeur	5	X
5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
6336	Conducteur de véhicules	6	X
6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
1106	Conseiller aux établissements	-	
1701	Conseiller d'orientation	21	
1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
1115	Conseiller en bâtiment	24	
1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
1538	Conseiller en éthique	22	
1539	Conseiller en génétique	23	
1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	
2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	
2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	17	
6374	Cordonnier	4	X
6327	Couturier	4	X
1544	Criminologue	22	
6301	Cuisinier	10	X
2271	Cytologiste	16	
6409	Dessinateur	7	
1219	Diététiste-Nutritionniste	22	
6365	Ébéniste	10	X
2691-1	Éducateur	16	
2691-2	Éducateur	16	
1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
6354	Électricien	10	X

Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements(1)	Taux uniques
6423	Électromécanicien	11	
6370	Électronicien	9	X
1230	Ergothérapeute	23	
6369	Ferblantier	10	X
6438	Gardien	4	
6349	Gardien de résidence	6	X
1540	Génagogue	20	
2261	Hygiéniste dentaire	16	
1702	Hygiéniste du travail	20	
2253	Illustrateur médical	12	
2471	Infirmier	19	
2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3455	Infirmier auxiliaire	14	
3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
2459	Infirmier chef d'équipe	20	
1911	Infirmier clinicien	22	
1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	
1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
2491	Infirmier en dispensaire	22	
2462	Infirmier moniteur	19	
1915	Infirmier praticien spécialisé(3)	28	
1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
1205	Ingénieur biomédical	23	
2244	Inhalothérapeute	18	
2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
1552	Intervenant en soins spirituels	20	
6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
1660	Jardinier d'enfants	20	
6363	Journalier	4	X
6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
5141	Magasinier	7	
6356	Maître-électricien	12	X

Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements(1)	Taux uniques
6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
6357	Maître-plombier	10	X
6380	Mécanicien de garage	9	X
6383-2	Mécanicien de machines fixes	10	X
6383-3	Mécanicien de machines fixes	9	X
6383-4	Mécanicien de machines fixes	9	X
6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
6364	Menuisier	9	X
3687	Moniteur en éducation	8	
3699	Moniteur en loisirs	7	
6407	Nettoyeur	4	X
5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
5130	Opérateur en système de production braille	5	
2363	Opticien d'ordonnances	14	
1551	Organisateur communautaire	22	
1656	Orthopédagogue	22	
1255	Orthophoniste	23	
2259	Orthoptiste	17	
6373	Ouvrier de maintenance	6	X
6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
6302	Pâtissier-boulanger	7	X
6362	Peintre	6	X
2287	Perfusionniste clinique	23	
2254	Photographe médical	12	
1233	Physiothérapeute	23	
6368	Plâtrier	5	X
6359	Plombier et/ou mécanicien en tuyauterie	10	X
6344	Porteur	3	X
6341	Portier	1	X
3459	Préposé (certifié A) aux bénéficiaires(2)	-	
6398	Préposé à la buanderie	3	X
3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3251	Préposé à l'accueil	5	

Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements(1)	Taux uniques
3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X
6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3685	Préposé à l'unité et/ou au pavillon	6	X
3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
6386	Préposé au service alimentaire	3	X
3204	Préposé au transport	3	
6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3203	Préposé aux autopsies	6	
3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3477	Préposé aux bénéficiaires - Chef d'équipe(2)	10	X
5117	Préposé aux magasins	4	
3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3247	Préposé en orthopédie	7	
3223	Préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie	7	
3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	6	
3449	Préposé en salle d'opération	6	
3229	Préposé senior en orthopédie	8	
6325	Presseur	3	X
1652	Psychoéducateur	22	
1546	Psychologue	24	
2273	Psychotechnicien	13	
3461	Puéricultrice / Garde-bébé	12	
1658	Récréologue	20	
6382	Rembourreur	7	X
2694-1	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
1570	Réviseur	23	
5321	Secrétaire juridique	8	
5322	Secrétaire médicale	8	
6367	Serrurier	8	X
1572	Sexologue	22	
1573	Sexologue clinicien	23	
1554	Sociologue	19	
2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	

Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements(1)	Taux uniques
6361	Soudeur	10	X
1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
1109	Spécialiste en procédés administratifs	-	
1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
6422	Surveillant en établissement	8	
3679	Surveillant-sauveteur	6	X
2102	Technicien aux contributions	14	
3224	Technicien classe B	9	
2360	Technicien de braille	12	
2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
2262	Technicien dentaire	14	
2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
2101	Technicien en administration	14	
6317-1	Technicien en alimentation	9	
6317-2	Technicien en alimentation	9	
2333	Technicien en arts graphiques	12	
2258	Technicien en audiovisuel	12	
2374	Technicien en bâtiment	15	
2275	Technicien en communication	12	
2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
2257	Technicien en diététique	14	
2356	Technicien en documentation	13	
2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
2370	Technicien en électricité industrielle	13	
2381	Technicien en électrodynamique	13	
2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
2371	Technicien en électromécanique	13	
2369	Technicien en électronique	14	
2377	Technicien en fabrication mécanique	12	
2367	Technicien en génie biomédical	15	
2285	Technicien en gérontologie	13	
2280	Technicien en horticulture	13	

Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements(1)	Taux uniques
2702	Technicien en hygiène du travail	16	
2123	Technicien en informatique	14	
2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
2368	Technicien en prévention	13	
2584	Technicien en recherche sociale	13	
2586	Technicien en travail social	16	
2112	Technicien juridique(2)	14	
2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
2223	Technologiste médical	16	
2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de médecine nucléaire	16	
2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
2222	Technologue en radiologie (système d'information et d'imagerie numérique)	17	
2207	Technologue en radio-oncologie	16	
2217	Technologue spécialisé en échographie - Pratique autonome	18	
2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
2295	Technologue en physiothérapie	16	
1258	Thérapeute par l'art	22	
1241	Traducteur	19	
2375	Travailleur communautaire	16	
3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
1550	Travailleur social	22	

Notes :

(1) Les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention collective, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale.

(2) Pour la date de création ou d'abolition des titres d'emploi, selon le cas, se référer à la convention collective.

(3) Le rangement 28 est applicable à compter du 25 janvier 2021.

ANNEXE 11
STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE AU 1ER AVRIL 2022 POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

	Échelons																			
Rangements	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Rangements	Taux uniques
1	20,98																		1	20,98
2	21,27																		2	21,27
3	21,39	21,50	21,59																3	21,58
4	21,54	21,74	21,90	22,06															4	22,03
5	21,73	22,02	22,33	22,65															5	22,59
6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35														6	23,24
7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13														7	23,98
8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00													8	24,76
9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00												9	25,63
10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10											10	26,57
11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31										11	27,58
12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40									12	28,56
13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82								13	29,71
14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32							14	30,88
15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95							15	32,22
16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67							16	
17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49							17	
18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40							18	
19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	19	
20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	20	
21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	21	
22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	22	
23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	23	
24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	24	
25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	25	
26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	26	
27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	27	
28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	28	

Notes :

- Les taux de salaire tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la clause 9.13 de la convention collective.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 1
RELATIVE AU COMITÉ SUR LES IMPACTS DE LA TRANSFORMATION DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les parties conviennent de la mise sur pied d'un comité paritaire aux fins d'examiner les impacts de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux sur l'emploi dans les catégories professionnelles et techniques représentées par l'APTS.

Mandat du comité

A- Prendre connaissance et faire l'examen :

- des impacts possibles de la transformation des structures et des services du réseau (virage ambulatoire, réorganisation des services, développements médicaux, accessibilité aux services publics, etc.);
- de l'impact sur la main-d'œuvre des divers modes d'organisation du travail et des changements technologiques, ainsi que des exigences de poste;
- des besoins de main-d'œuvre actuels et futurs ainsi que des besoins en termes de développement des ressources humaines pour les catégories professionnelles et techniques représentées par l'APTS;
- de prospective de nouveaux champs professionnels;
- des effets en matière de gestion des ressources humaines du processus de régionalisation déjà en cours;
- de toute information pertinente.

B- Formuler et acheminer au ministère de la Santé et des Services sociaux, aux établissements et aux parties négociantes, tous les avis qu'il jugera à propos de faire.

La composition du comité

Le comité sera composé :

- de trois (3) personnes désignées par le ministère;
- de trois (3) personnes désignées par l'APTS;
- de personnes choisies par les deux parties pour leur expertise.

Le fonctionnement et le plan de travail du comité

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de son mandat, son plan de travail.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 2
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL SUR L'ACTUALISATION ET LA MODERNISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national sur l'actualisation de la convention collective.

MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandat de discuter notamment des sujets suivants :

- revoir certaines dispositions relatives au devoir de représentation syndicale;
- revoir certains mécanismes de règlements des litiges portant notamment sur le règlement des griefs, l'arbitrage de grief et l'arbitrage médical;
- prévoir que l'employeur puisse refuser ou annuler une demande de libération syndicale même si cette dernière est effectuée en bonne et due forme;
- permettre à l'employeur d'exiger une pièce justificative attestant des motifs de son absence découlant de raisons familiales ou parentales;
- abroger le délai de quatre-vingt (90) jours pour le dépôt d'une plainte de harcèlement psychologique;
- prévoir que l'admissibilité de la personne salariée au régime de congé à traitement différé ne soit possible qu'après trente-six (36) mois de service chez son employeur;
- abroger l'obligation de l'employeur de prélever la cotisation syndicale lorsque les parties sont en attente d'une décision du Tribunal administratif du travail quant à l'inclusion d'une personne salariée au sein de l'unité de négociation;
- prévoir l'intégration dans l'échelle de salaire de la personne salariée pouvant bénéficier de la garantie de salaire « hors taux ou hors échelle » pour un délai maximal équivalant à la durée de la convention collective et faire les concordances nécessaires;
- abroger les dispositions prévoyant la garantie de salaire « hors taux ou hors échelle » des personnes salariées visées par les dispositions relatives aux dérogations prévues à la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public;
- revoir la disposition portant sur la formation postscolaire reconnue pour que seuls les diplômes émis hors Canada soient sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité;
- augmenter les délais lors du traitement d'une plainte de fardeau de tâches et ajouter que les parties locales peuvent convenir, par écrit, de prolonger les délais prévus à la procédure;
- regrouper les mandats des comités existants;

- retirer le numéro d'assurance sociale à l'état détaillé fourni au syndicat selon la clause 8.01;
- fixer un délai de trente (30) jours suivant la réception de la facturation émise au syndicat pour le remboursement des libérations syndicales sans solde;
- abroger les dispositions relatives aux griefs déposés avant le 14 mai 2006;
- retirer les dispositions de l'article 39 ainsi que les autres dispositions répertoriées portant sur les avantages et les privilèges acquis qui ne sont plus applicables;
- prévoir que la personne salariée toujours invalide après une période de trente-six (36) mois bénéficiant d'un régime de congé à traitement différé ne puisse être exonérée de sa dette.

La durée du mandat est de douze (12) mois après sa mise sur pied.

Les parties peuvent convenir de modifier la convention collective en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 3
RELATIVE AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

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

À cette fin, elles se rencontrent pour discuter des besoins de perfectionnement permettant aux personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession, notamment par l'entremise des activités organisées par les ordres professionnels ou de toutes autres activités de formation, de même qu'en regard des orientations nouvelles dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Elles échangent toutes les informations pertinentes sur les formations qui pourraient être rendues accessibles aux personnes salariées visées par la présente convention collective ainsi que sur les formateurs qui les dispensent. Elles peuvent également discuter de tout autre sujet qu'elles pourront convenir.

Le CPNSSS s'engage à transmettre aux établissements les renseignements pertinents discutés par les parties.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 4
RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES SALARIÉES DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente, aux personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate.

1. AVANCEMENT D'ÉCHELON

Malgré les dispositions de la clause 18.06 de la convention collective, la personne salariée avocat ou avocate ne peut bénéficier de l'avancement accéléré d'un échelon à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.

2. PRIME DE RÉTENTION DES AVOCATS

2.01 La personne salariée avocat ou avocate peut bénéficier d'une prime de rétention à trois (3) niveaux selon les modalités d'application suivantes :

- après avoir séjourné un (1) an à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 5 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;

- après avoir séjourné deux (2) ans à l'échelon 18 de de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 10 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;

- après avoir séjourné trois (3) ans à l'échelon 18 de de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 15 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18.

Les trois (3) niveaux de prime ne sont pas cumulables.

Les règles relatives à l'avancement dans les échelles de salaire prévues à la convention collective s'appliquent aux fins du calcul de la durée de séjour à l'échelon 18.

2.02 La prime de rétention est accordée sur rendement satisfaisant. Elle est maintenue d'une année à l'autre à moins que l'Employeur ne signifie par un avis écrit à la personne salariée avocat ou avocate que celle-ci ne produit plus un rendement satisfaisant. Cet avis est transmis à la personne salariée avocat ou avocate au moins trente (30) jours avant la date de cessation de la prime.

2.03 Cette prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 5
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL CONCERNANT LA CHARGE DE TRAVAIL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national concernant la charge de travail des personnes salariées.

MANDATS DU COMITÉ

Dans l'objectif de documenter les conditions d'exercice des personnes salariées, le comité a pour mandats de :

- déterminer les indicateurs pertinents afin d'évaluer la charge de travail;
- évaluer la charge de travail du personnel en fonction des indicateurs déterminés;
- soumettre ses analyses et recommandations aux parties négociantes au plus tard douze (12) mois suivant sa mise sur pied.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement une personne-ressource.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 6
RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues à l'article 9 de la convention collective ainsi que des primes ou des suppléments applicables.

Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel non couverte par le régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire tels que prévus au paragraphe c) de la clause 38.03 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 7
CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION ET DE RÉORGANISATION

Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'une ou l'autre des clauses 14.01 à 14.07 de la convention collective, l'Employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le Syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

L'Employeur fournit au Syndicat les informations suivantes :

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les centres d'activités de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information pertinente.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 8
CONCERNANT LA RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE DANS LE CADRE DU COURS DE MAÎTRISE EN SERVICE SOCIAL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Dans le cadre des dispositions relatives à la reconnaissance de scolarité additionnelle pour les professionnels ou professionnelles, la personne salariée, ayant complété et réussi vingt-sept (27) crédits de cours théoriques du programme de maîtrise en service social de l'Université Laval, bénéficie des dispositions de l'article 17 comme si elle avait complété et réussi trente (30) crédits en autant que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur, reconnaisse les études de cette personne salariée comme équivalant à une année d'étude.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 9
RELATIVE À LA LISTE DES MÉDECINS-ARBITRES PRÉVUE À L'ARTICLE 30 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) d'une part, et de l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS) d'autre part, peuvent, au besoin, se rencontrer pour modifier la liste des médecins-arbitres apparaissant à l'alinéa 3 de la clause 30.29 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 10
RELATIVE AU CENTRE HOSPITALIER ET CENTRE DE RÉADAPTATION ANTOINE-LABELLE

1- Les personnes salariées à l'emploi du Centre hospitalier et Centre de réadaptation Antoine-Labelle[1] qui, au 1er mai 2000, étaient titulaires de poste et bénéficiaient des congés mobiles prévus à l'article 22 continuent d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2- Les personnes salariées qui, au 1er mai 2000, étaient inscrites sur la liste de disponibilité et bénéficiaient de la compensation monétaire prévue à la clause 38.04 continuent d'en bénéficier jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3- Les personnes salariées qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application de l'article 22 ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

4- Les personnes salariées à l'emploi du Centre hospitalier et Centre de réadaptation Antoine-Labelle qui, au 1er mai 2000, bénéficiaient de la prime en psychiatrie prévue à la clause 37.07 continuent d'en bénéficier tant qu'elles œuvrent dans les unités autres que les unités de soins généraux de courte durée dans un des titres d'emplois suivants :

- agent ou agente d'intégration;
- éducateur ou éducatrice;
- responsable d'unité de vie/et ou réadaptation;
- technicien ou technicienne d'intervention en loisir.

[1] Du Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 11
RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES À L'EMPLOI DU CENTRE DE RÉADAPTATION LE CLAIRE FONTAINE

LES PARTIES AUX PRÉSENTES CONVIENNENT DE CE QUI SUIT :

1. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval[1] avant le 14 septembre 1990 qui bénéficiaient le 22 octobre 1992 de la prime en psychiatrie continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement et qu'elles œuvrent dans un titre d'emploi dont les fonctions sont directement reliées aux soins des bénéficiaires.

2. Les personnes salariées à l'emploi du Centre Psychiatrique de Roberval avant le 14 septembre 1990 continuent de bénéficier des congés mobiles en psychiatrie tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 12
RELATIVE À LA MODIFICATION DE LA NOMENCLATURE ET AU REHAUSSEMENT DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL POUR CERTAINS TITRES D'EMPLOI DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modification 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 (nomenclature) visant à ajouter la mention d'un nombre d'heures hebdomadaire de travail de 37,50 heures pour les titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- avocat ou avocate (1114);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- psychologue (1546);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

Ces modifications à ces titres d'emploi sont soustraites du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 36.

Modalités d'application :

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur offre à toute personne salariée détentrice d'un poste à temps complet la possibilité de voir ce dernier rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaire de travail de 37,50 heures.

L'Employeur offre également à la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel la possibilité de voir ce dernier rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaire de travail de 37,50 heures, et ce, de manière proportionnelle au nombre d'heures du poste qu'elle détient.

Dans un délai maximal de soixante (60) jours de son acceptation, l'Employeur confirme à la personne salariée le rehaussement de son poste sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaire de travail de 37,50 heures.

Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou devient vacant, la procédure habituelle prévue aux dispositions locales de la convention collective est applicable.

Dans les soixante (60) jours suivant la date d'échéance de la convention collective, la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel ou à temps complet se voit offrir la possibilité :

- de rehausser son poste sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaire de travail de 37,50 heures;

ou

- d’opter pour le nombre d’heures hebdomadaire de travail de son poste tel que prévu avant le rehaussement.

Au terme de ce dernier exercice, le choix de la personne salariée est définitif.

Les modalités d’application prévues à la présente lettre d’entente prennent fin dans les soixante (60) jours suivant la date d’échéance de la convention collective.

Par la suite, les modalités suivantes s’appliquent pour l’affichage des postes :

1. Lorsqu’un poste est nouvellement créé ou devient vacant, l’Employeur doit :

   - afficher les postes nouvellement créés sur la base du nombre d’heures par semaine prévue à la nomenclature des titres d’emplois à l’exception du 37,50 heures;

   - afficher les postes devenus vacants sur la base du nombre d’heures par semaine prévue à la nomenclature des titres d’emplois à l’exception du 37,50 heures. Toutefois, si le poste était à 37,50 heures, le poste peut être affiché à 37,50 heures.

2. Lorsque le poste obtenu est établi sur la base d’une semaine normale de 35 heures ou de 36,25 heures, l’Employeur peut offrir à la personne salariée détentrice d’un poste à temps complet ou à temps partiel, la possibilité d’être rehaussée sur son poste sur la base d'une semaine normale de 37,50 heures de façon définitive.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 13
RELATIVE À LA PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

La personne salariée qui, le 14 mai 2006, œuvrait dans une mission CLSC ou CPEJ et qui bénéficiait d'une prime de chef d'équipe, continue de recevoir, en plus du salaire prévu à son titre d'emploi et tant qu'elle continue à exercer cette fonction, une prime hebdomadaire de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
30,00	30,60	31,21

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 14
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1. examiner les éléments suivants :

   a) paramètres et évolution des régimes de retraite

      Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive et l'âge maximal de participation.

      Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

      Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

   b) financement

      Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers.

2. faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : APTS, FAE, FIQ, SFPQ et SPGQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 15
RELATIVE À LA CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES

Les parties négociantes recommandent aux parties locales de créer, par arrangement local, un comité paritaire intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études, dont, le cas échéant, les mandats sont notamment :

- de consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de conciliation famille-travail-études;
- d'analyser les données recueillies;
- de proposer des mesures adaptées aux besoins des personnes salariées ainsi qu'à la réalité du milieu de travail et, s'il y a lieu, d'analyser l'opportunité d'implanter celles-ci par des projets-pilotes.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par les parties locales.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 16
RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours qui œuvre sur le quart de soir, de nuit ou de rotation. Elles s'appliquent aussi à la personne salariée œuvrant sur le quart de jour et ayant quinze (15) années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

Les parties locales négocient les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail, dont notamment :

- la date de la mise en application;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail;
- la manière de disposer de la ou des journées libérées par une personne salariée détentrice d'un poste à temps complet en priorisant les personnes salariées du service ou autrement convenu par les parties locales.

A. Quart de jour ou de soir

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de soir qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

Les mêmes dispositions s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de jour et ayant quinze (15) années de service et plus.

B. Quart de nuit

a) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions aux paragraphes B) et C) de la clause 37.02 s'appliquent.

b) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payés par période de quatorze (14) jours :

i) par la conversion d'une partie de la prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours;

ii) et, par la réduction de onze (11) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et quatre (4) jours de congé de maladie;

iii) La personne salariée qui peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu au sous-alinéa ii). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

  ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- pour la prime de 14 % : 2 jours;
- pour la prime de 15 % : 3,7 jours;
- pour la prime de 16 % : 5,3 jours.

iv) Lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu du paragraphe B) de la clause 37.02 de la convention collective.

Le présent sous-alinéa ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable;

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001);

f) journées additionnelles de congé payées en application des sous-alinéas i) et ii).

C. Quart de rotation

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, la personne salariée ayant quinze (15) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie et de congé annuel prévue au paragraphe A ou au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'Employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe B sont réputés être des jours travaillés.

E. Statut de la personne salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la personne salariée à temps complet conserve son statut de personne salariée à temps partiel à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de la personne salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'Employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la personne salariée visée.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 17
RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

ARTICLE 1
MONTANT FORFAITAIRE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et jusqu'au 30 septembre 2023, la personne salariée détenant un ou plusieurs titres d'emploi d'un même regroupement visés à l'article 3 et œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 4, bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC).

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu de l'article 22 ou de l'annexe 6 et de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées, la personne salariée visée reçoit un montant forfaitaire selon le regroupement de titres d'emploi visé :

Regroupements de titres d'emploi	Forfaitaire par 500 heures effectivement travaillées
1000-1999	360 $
2000-2999	295 $

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

ARTICLE 2
JOURNÉE CHÔMÉE

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet peut, après entente avec l'Employeur quant à la date de prise de la journée chômée, obtenir une (1) journée chômée en remplacement du montant forfaitaire auquel elle a droit en autant qu'elle :

- informe l'Employeur de ce choix avant d'avoir complété sa période de cinq cents (500) heures effectivement travaillées;

- se prévale de cette journée chômée dans l'année en cours et au plus tard le 30 septembre 2023.

Toutefois, la personne salariée détenant un titre d'emploi apparaissant à la liste ci-dessous mentionnée, ne peut bénéficier de la journée chômée :

- audiologiste (1254)
- audiologiste-orthophoniste (1204)
- ergothérapeute (1230)
- orthophoniste (1255)
- physiothérapeute (1233)
- psychologue (1546)
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550)

ARTICLE 3
TITRES D'EMPLOI PAR REGROUPEMENT

Par regroupement, les titres d'emploi visés par la lettre d'entente sont les suivants :

1) Codes 1000 à 1999 :

   - agent ou agente de relations humaines (1553)
   - audiologiste (1254)
   - audiologiste-orthophoniste (1204)
   - conseiller d'orientation professionnelle, conseillère d'orientation professionnelle (1701)
   - conseiller ou conseillère en adaptation au travail (1703)
   - criminologue (1544)
   - éducateur ou éducatrice physique / kinésiologue (1228)
   - ergothérapeute (1230)
   - travailleur social ou travailleuse sociale (1550)
   - organisateur ou organisatrice communautaire (1551)
   - orthophoniste (1255)
   - physiothérapeute (1233)
   - psychoéducateur, psychoéducatrice (1652)
   - psychologue (1546)
   - thérapeute par l'art (1258)
   - spécialiste en activités cliniques (1407)

2) Codes 2000 à 2999 :

   - aide social ou aide sociale (2588)
   - éducateur ou éducatrice (2691)
   - technicien ou technicienne en travail social (2586)

- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686)
- technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696)
- technologue en physiothérapie (2295)
- travailleur ou travailleuse communautaire (2375)
- responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation (2694)

ARTICLE 4
CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

4.01 Les centres ou sous-centres d'activités sont les suivants :

- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS)
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE)
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS-Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique)
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
    - Clinique Cormier Lafontaine;
    - Équipe itinérance et sans domicile fixe;
    - Équipe jeunesse intervenant en CJ;
    - Équipe toxico-justice;
    - Traitement de substitution;
    - Urgence-triage.
- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie
- 6940 Internat – Déficience intellectuelle ou physique et trouble envahissant du développement
- 6945 Internat – Déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement
- 6946 Internat – Déficience physique
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale - Jeunes 0-17 ans
- 6989 Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS)
- 7000 Centre pour activités de jour
- 7010 Atelier de travail
- 7040 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue

- 7041 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement)
- 7042 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (Déficience physique)
- 7690 Transport externe des usagers
- 7710 Sécurité
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux
- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive

Pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seules les personnes salariées visées œuvrant directement auprès de la clientèle présentant des TGC recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient d'un montant forfaitaire selon les modalités prévues à la présente lettre d'entente.

4.02 Les centres ou sous-centres d'activités particuliers ayant fait l'objet d'une autorisation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) en vertu de l'annexe 4 de la circulaire ministérielle 2013-022, sont également visés par la présente lettre d'entente tant qu'ils continuent d'offrir des soins et des services à une clientèle présentant des TGC.

4.03 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le CPNSSS en avise le Syndicat et la liste sera mise à jour.

4.04 Disposition transitoire

Suite au retrait des centres d'activités de la mission centre jeunesse, les parties conviennent d'un délai de soixante (60) jours de la date de l'entrée en vigueur de la convention collective pour évaluer si des personnes salariées doivent conserver l'admissibilité au montant forfaitaire TGC. Les personnes salariées visées le cas échéant, ne doivent pas bénéficier de la prime en mission centre jeunesse.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 18
RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS D'UNE CLIENTÈLE EN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE

ARTICLE 1
MONTANT FORFAITAIRE

À compter du 16 janvier 2022 et jusqu'au 30 septembre 2023, la personne salariée œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 2, bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu de l'article 22 et de l'annexe 6 de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées, la personne salariée visée reçoit un montant forfaitaire de cent quatre-vingts dollars (180 $).

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

ARTICLE 2
CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

2.01 Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 6060 : Soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : Soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;
- 6270 : Unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;
- 6271 : Soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : Soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : Soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- 6274 : Soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique.

2.02 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en avise le Syndicat et la liste sera mise à jour.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 19
RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE DU TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

ARTICLE 1
CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détenant le titre d'emploi de psychologue (1546).

ARTICLE 2
PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée bénéficie d'une prime de rétention selon le nombre d'heures de travail rémunérées qui s'établit comme suit :

- Palier 1 :
    - 4,1 % sur le salaire de base pour une prestation de travail rémunérée de cinquante-six (56) heures et plus et de moins de soixante-dix (70) heures par période de paie;
- Palier 2 :
    - 9,6 % sur le salaire de base pour une prestation de travail rémunérée de soixante-dix (70) heures par période de paie.

Les deux (2) paliers de la prime de rétention ne sont pas cumulables.

La prestation de travail rémunérée est constituée des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence suivantes :

- Les congés suivants prévus à la convention collective :
    - les congés annuels;
    - les congés fériés;
    - les congés de maladie;
    - les congés mobiles;
    - les congés spéciaux en vertu des clauses 25.19 et 25.19A;
    - les congés spéciaux en vertu de l'article 24.
- Les libérations syndicales rémunérées par l'employeur ou remboursées par le syndicat lorsqu'il est prévu que la personne salariée visée est au travail;
- La formation offerte par l'employeur et prévue à l'horaire de travail;

- Les congés rémunérés par l'employeur en vertu de l'article 59 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou de l'article 36 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1);

- Les périodes d'invalidité prévues à l'alinéa b) du paragraphe 30.19.

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La prime de rétention prend fin le 30 septembre 2023.

Méthode et formule d'ajustement de la prime[1]

Le pourcentage des deux (2) paliers de la prime de rétention est diminué de tout ajustement salarial[2] à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus à la convention collective.

La diminution de la prime est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage à attribuer à chacun des deux (2) paliers est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Les deux (2) pourcentages de référence de la prime de rétention sont, pour le premier ajustement à survenir, ceux en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Mathématiquement :

$$\%\ \text{Prime de rétention}_{\text{Palier}_i,t+1} = \left[\left(\frac{\text{Taux de base de l'échelon maximum}_t \times \left(1 + \%\ \text{Prime de rétention}_{\text{Palier}_i,t}/100\right)}{\text{Taux de base de l'échelon maximum}_{t+1}}\right) - 1\right] \times 100$$

Où,

i = Le numéro du palier de la prime de rétention :

où *i* = 1 pour le palier 1 et *i* = 2 pour le palier 2;

t = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

t + 1 = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

Le résultat du numérateur doit être arrondi à la cent[3].

---

1 Le calcul de la prime de rétention est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor.

2 Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1er avril 2015.

3 Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de trois (3) chiffres et plus, le troisième (3e) chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième (3e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le troisième (3e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le deuxième (2e) est porté à l'unité supérieure et le troisième (3e) et les suivants sont retranchés.

Le pourcentage obtenu, de la prime de rétention de chaque palier, est arrondi à une décimale après la virgule[1].

Si, au cours de la durée de la convention collective, la prime de rétention est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la prime, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en avise le syndicat.

Dispositions relatives à la personne salariée à temps partiel

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée à temps partiel en y faisant les adaptations suivantes :

- Les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention;

- Les heures d'absence rémunérées en bénéfices marginaux coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la personne salariée sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

[1] Ainsi, quand la virgule est suivie de deux (2) chiffres et plus, le deuxième (2e) chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième (2e) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le deuxième (2e) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le premier (1er) est porté à l'unité supérieure et le deuxième (2e) et les suivants sont retranchés.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 20
RELATIVE AUX LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR LES COMITÉS NATIONAUX

Malgré les dispositions de la clause 10.16 de la convention collective, les libérations syndicales pour participer aux travaux ou pour assister aux séances des comités nationaux crées en vertu de la convention collective 2022-2023 sont sans salaire et visées par les modalités de la clause 10.05 de la convention collective.

Ces comités sont notamment les suivants :

- comité de travail sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP);
- comité national intersyndical sur la révision du mécanisme de modification 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;
- comité de travail sur les droits parentaux;
- comité national de travail relatif à l'ajout d'effectifs, à la stabilisation des équipes, au soutien et à la reconnaissance des intervenants œuvrant auprès de la clientèle en centre jeunesse (CJ);
- forum visant la santé globale des personnes salariées;
- comité national concernant la charge de travail;
- comité national de travail concernant les personnes salariées travaillant dans certains territoires aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre;
- comité national de travail relatif à l'actualisation et à la modernisation de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 21
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité de travail a pour mandats :

1. d'analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et émettre des recommandations :

   a) la formule de calcul de l'indemnité de l'employeur

   Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la personne salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

   Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les personnes salariées à temps partiel.

   b) les congés de maternité et d'adoption

   Les critères à respecter pour l'obtention du congé d'adoption semblent différer selon le type d'adoption. Il y a donc lieu de revoir ces critères pour les personnes salariées qui bénéficient de ce type de congé.

   De plus, les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront également être examinés.

   c) l'identification des enjeux syndicaux prioritaires

2. d'examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective;

3. d'analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel;

4. de produire un rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : APTS, FAE, FIQ, SFPQ et SPGQ.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 22
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL SUR LA RÉVISION DU MÉCANISME DE MODIFICATION 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

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité national intersyndical visant la révision du mécanisme de modification 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 (nomenclature).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a notamment pour mandats d'analyser :

- l'ensemble des dispositions du mécanisme de modifications à la nomenclature;
- les modalités de fonctionnement du Comité national des emplois;
- les modalités d'évaluation des emplois;
- la procédure d'arbitrage prévue à l'article 36.

Le comité produit un rapport et formule des recommandations aux parties, au plus tard le 30 juin 2022.

Par ailleurs, les parties peuvent mettre en œuvre des recommandations conjointes en cours de convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de onze (11) membres désignés comme suit :

- trois (3) représentants de la partie patronale;
- huit (8) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ, FSQ-CSQ, FIQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes supplémentaires.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 23
RELATIVE À LA MISE EN PLACE DE PROJETS PILOTES LOCAUX CONCERNANT L'AMÉNAGEMENT D'HORAIRES ATYPIQUES DE FIN DE SEMAINE

Les parties conviennent de mettre en place des projets pilotes locaux concernant l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine.

Les projets pilotes visent à permettre à la personne salariée qui travaille dans les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine d'aménager son horaire de travail afin de travailler deux (2), trois (3) ou quatre (4) fins de semaine sur trois (3) ou sur quatre (4) semaines pour une durée minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois.

La personne salariée qui se prévaut d'un tel aménagement d'horaire de travail reçoit le montant forfaitaire suivant :

- Cinquante dollars (50 $) par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaire de travail comportant deux (2) fins de semaine sur trois (3);

- Soixante-quinze dollars (75 $) par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaire de travail comportant trois (3) fins de semaine sur quatre (4);

- Cent dollars (100 $) par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaire de travail comportant quatre (4) fins de semaine sur quatre (4).

Modalités d'application :

Les parties locales doivent prévoir par entente les modalités applicables afin de permettre la mise en œuvre des projets pilotes en tenant compte, notamment, des besoins du centre d'activités.

L'horaire de travail doit comporter un minimum de vingt-huit (28) heures régulières de travail effectuées durant la période comprise entre le début du quart de travail de nuit le vendredi et la fin du quart de travail de soir le lundi. Il peut comporter un étalement des heures de travail pouvant aller jusqu'à quatre (4) semaines ainsi qu'un horaire atypique.

La personne salariée qui souhaite se prévaloir d'un tel aménagement d'horaire de travail et dont le nombre d'heures de son poste ou de son assignation est inférieur à vingt-huit (28) heures par semaine, voit le nombre d'heures de son poste ou de son assignation rehaussée minimalement à vingt-huit (28) heures pour une durée minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois, selon le cas.

La personne salariée doit avoir travaillé la totalité des heures prévues à son horaire de travail durant la période comprise entre le début du quart de travail de nuit le vendredi et la fin du quart de travail de soir le lundi, et ce, pour la période de trois (3) ou quatre (4) semaines, selon l'aménagement d'horaire de travail déterminé.

Aux fins du calcul d'admissibilité aux montants forfaitaires susmentionnés, seules les heures régulières effectivement travaillées sont considérées. Cependant, la personne salariée ne perd pas son admissibilité au versement de ces montants lors d'une absence en raison des congés annuels

ou fériés, dans ce cas le montant forfaitaire est versé au prorata des heures régulières effectivement travaillées.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

L'application des primes de soir, de nuit et de fin de semaine prévues à la convention collective n'est pas modifiée par la présente lettre d'entente.

Le nombre de postes et d'affectations admissibles à l'aménagement d'horaire de travail équivaut à 2 % de la structure de postes en place à la date d'entrée en vigueur de la convention collective au sein de l'établissement pour les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Les projets pilotes doivent se terminer au plus tard le 30 mars 2023.

Comité provincial permanent de négociation

Les parties conviennent d'analyser les effets des projets pilotes relatifs à l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine et de faire des recommandations, le cas échéant, au comité provincial permanent de négociation prévu à l'article 42.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 24
RELATIVE À L'AJOUT D'EFFECTIFS, À LA STABILISATION DES ÉQUIPES, AU SOUTIEN ET À LA RECONNAISSANCE DES INTERVENANTS ŒUVRANT DANS LA MISSION CENTRE JEUNESSE (CJ)[1]

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent une situation de travail particulière pour les personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle en CJ;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en place des mesures structurantes dans le but notamment de favoriser la stabilisation des équipes qui œuvrent dans la mission CJ;

CONSIDÉRANT la période de formation et les qualifications requises pour occuper les titres d'emploi de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux qui œuvrent auprès de la clientèle en CJ;

CONSIDÉRANT les difficultés de rétention du personnel de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux qui œuvre auprès de la clientèle en CJ;

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent le besoin d'un meilleur soutien et d'accompagnement pour les intervenants œuvrant auprès de la clientèle en CJ;

ARTICLE 1
AJOUT D'EFFECTIFS

Le gouvernement s'engage à augmenter de cinq cents (500) équivalents temps complet (ETC) et ceux-ci sont ajoutés, de manière progressive, pour l'ensemble des CJ afin d'augmenter l'effectif pour l'ensemble du personnel de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux, afin de soutenir et stabiliser les équipes de travail ainsi que réduire la charge de travail.

ARTICLE 2
TITULARISATION

Champ d'application

2.01 Les dispositions du présent article s'appliquent aux personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle en CJ.

Ces dispositions ne peuvent viser les titres d'emploi qui comptent vingt (20) ETC ou moins au sein d'une même unité de négociation.

[1] Incluant la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), mais excluant les centres d'activités suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

Les personnes salariées répondant à l'un des critères suivants peuvent se soustraire du processus de titularisation :

- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi;

- être détentrice d'un poste comportant exclusivement à l'horaire les samedis et les dimanches;

- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;

- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;

- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'ajouter d'autres critères d'exclusion afin de se soustraire aux dispositions de la présente annexe et prévoir les modalités applicables aux personnes salariées visées par ces critères d'exclusion.

Personne salariée à temps partiel

2.02 Aux fins de la présente lettre d'entente**,** ce paragraphe remplace la clause 1.03 de la convention collective :

« La personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel détient un poste qui comporte au minimum douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. Une personne salariée à temps partiel qui fait occasionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

Processus de titularisation

2.03 Dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur procède à la titularisation des personnes salariées visées au paragraphe 2.01 de la présente lettre d'entente.

La personne salariée à temps partiel détentrice d'un poste qui comporte un nombre de quarts de travail inférieur à douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours voit son poste rehaussé à ce nombre, sous réserve des exclusions prévues au paragraphe 2.01 de la présente lettre d'entente.

Afin de réaliser le processus de titularisation, les parties locales doivent convenir de modalités d'application permettant notamment de bénéficier des effectifs nécessaires à l'offre de soins et de services, de façon équilibrée entre les différents centres d'activités, de stabiliser les équipes de travail et de favoriser l'utilisation des personnes salariées afin de limiter le recours à la main-d'œuvre indépendante de même qu'au temps supplémentaire.

L'employeur doit transmettre à l'instance locale du syndicat les informations pertinentes à la réalisation de l'exercice de titularisation.

Les parties nationales s'engagent à soutenir les parties locales dans la réalisation du processus de titularisation.

2.04 Dans les douze (12) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée qui refuse la titularisation ou de présenter sa candidature à un poste est réputée avoir démissionné.

2.05 Dans le cas où la personne salariée n'a pu obtenir un poste au terme du processus de titularisation et qu'il demeure des postes vacants pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à ces postes. Dans le cas où elle refuse un tel poste, elle est réputée avoir démissionné.

ARTICLE 3
PRIME

La personne salariée œuvrant en mission CJ reçoit une prime de 4 % du salaire de base, majoré, s'il y a lieu, du supplément, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 de la convention collective.

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier du montant forfaitaire prévu à la lettre d'entente nº 17.

Sauf pour la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus à l'annexe 8, la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par cette prime peut convertir une partie de celle-ci en une (1) journée chômée par année.

Au terme de la réalisation de l'ajout d'effectifs et du processus de titularisation prévus aux articles 1 et 2 de la présente lettre d'entente, elle peut également convertir une partie de cette prime en une (1) journée chômée supplémentaire par année. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir jusqu'à un maximum de trois (3) journées chômées supplémentaires par année.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;
- le choix de conversion d'une partie de la prime en journées chômées doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;
- les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayables à la fin de l'année de référence;
- la prise des journées chômées se fait après entente avec l'employeur et ces journées ne peuvent être prises de façon continue.
- la conversion d'une partie de la prime en journées chômées est accessible uniquement aux personnes salariées à temps complet.

ARTICLE 4
PRIME POUR LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT DANS CERTAINS SECTEURS

En plus de la prime prévue à l'article 3 de la présente lettre d'entente, la personne salariée œuvrant dans les secteurs suivants reçoit une prime de 3 % du salaire de base, majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1 de la convention collective :

- Secteur de la réception et du traitement des signalements (RTS)
  5100 : Accueil jeunesse (LPJ-LSJPA-LSSSS)
- Secteur de l'accueil, l'évaluation et l'orientation (AEO)
  5200 : Évaluation/Orientation et accès (LPJ-LSJPA-LSSSS)
- Secteur de l'application des mesures (AM)
  5400 : Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ-LSJPA LSSSS)
- Secteur de la révision des mesures
  5700 : Révision des mesures (LPJ)

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier du montant forfaitaire prévu à la lettre d'entente nº 17.

Cette prime prend fin au 30 septembre 2023.

ARTICLE 5
PROJETS PILOTES LOCAUX

Les parties conviennent de mettre en place les trois (3) projets pilotes locaux suivants :

1. co-intervention secteur psychosocial pour les personnes salariées des titres d'emploi d'agent ou agente de relations humaines (1553) et de travailleur social ou travailleuse sociale (1550) dans le secteur psychosocial en CJ.

   Ce projet pilote vise à pairer une nouvelle personne salariée avec un intervenant qui possède l'expérience requise avec cette clientèle pour une période à être déterminée par les parties locales selon les besoins de la nouvelle personne salariée.

2. intervenant pivot pour les personnes salariées des titres d'emploi œuvrant dans le secteur psychosocial du programme jeunesse.

   Ce projet pilote vise la coordination et la complémentarité des soins et des services afin d'assurer le continuum de services pour l'usager et sa famille avec les différents professionnels et partenaires impliqués au dossier.

3. communauté de pratiques.

   Ce projet pilote vise à mettre en place différents outils de soutien à la pratique dans le but de développer l'analyse clinique ainsi que des compétences en matière d'intervention jeunesse. La communauté de pratiques permet de partager l'expertise et de développer le savoir collectif en matière d'intervention. Cette communauté est animée par des intervenants dont l'expertise est reconnue par les pairs.

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des budgets des projets pilotes. Le CPNSSS dispose d'un budget de 3,205 M$, et ce, jusqu'au 30 mars 2023.

ARTICLE 6
ENGAGEMENT ET SUIVI LOCAL

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de confier au comité de relations professionnelles prévu à la clause 29.03 de la convention collective les mandats suivants :

- assurer le suivi de la mise en œuvre des projets pilotes et de la titularisation prévus à la présente lettre d'entente, selon les indicateurs déterminés par le comité national, et ce, dans la perspective d'assurer une meilleure stabilité des équipes;

- produire un rapport au comité paritaire national de travail prévu à l'article 7 de la présente lettre d'entente au plus tard le 30 septembre 2022.

ARTICLE 7
ENGAGEMENT ET SUIVI NATIONAL

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail visant le suivi de la présente lettre d'entente.

Le comité a pour mandats de :

- analyser l'effet des mesures prévues à la présente lettre d'entente, sur la base d'analyse des indicateurs convenus entre les parties;

- déterminer les indicateurs de main-d'œuvre, notamment les taux d'absentéisme, de temps supplémentaire et d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante et en faire une évaluation;

- faire le suivi de l'atteinte de la cible d'ajout de cinq cents (500) équivalents temps complet (ETC) et collaborer à la recherche de moyens pour atteindre l'ajout d'effectifs;

- mesurer l'impact de la prime prévue à l'article 4 de la présente lettre d'entente;

- documenter les conditions d'exercices des personnes salariées afin d'évaluer la charge de travail, et ce, à partir d'indicateurs;

- faire des recommandations aux parties négociantes afin de s'assurer de l'atteinte et du maintien des objectifs de la présente lettre d'entente;

- produire un bilan final des travaux au plus tard le 31 décembre 2022.

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement une personne-ressource si les parties en conviennent.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 25
RELATIVE AU TÉLÉTRAVAIL

Les parties conviennent de discuter du télétravail au comité provincial permanent de négociation, prévu à l'article 42.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 26
RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL CONCERNANT LES PERSONNES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS CERTAINS TERRITOIRES AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES SÉVÈRES DE DISPONIBILITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail visant à tenter de trouver des solutions pour les établissements aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre dans certains territoires éloignés des grands centres urbains.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1. documenter et analyser, selon les indicateurs, les problématiques d'attraction et de rétention des personnes salariées travaillant dans les territoires visés;

2. déterminer les territoires éloignés des grands centres urbains aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre;

3. collaborer à la recherche de moyens pour atténuer les problématiques de disponibilité de main-d'œuvre dans les territoires visés;

4. répertorier et diffuser les meilleures pratiques en matière d'attraction et de rétention dans les établissements ayant des installations dans les territoires visés;

5. convenir de projets ayant pour objectif de répondre aux problématiques de main-d'œuvre dans les établissements ayant des installations dans les territoires visés;

6. faire des recommandations aux parties négociantes, notamment quant aux mesures structurantes visant à attirer et à retenir la main-d'œuvre suffisante au sein des territoires visés;

7. produire un bilan final au plus tard trois (3) mois suivant l'échéance de la convention collective.

Aux fins du cinquième (5e) mandat, à compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, les parties disposent d'un budget de 1,956 M$ par année financière est disponible aux fins de la réalisation des projets.

À défaut d'avoir engagé la totalité du budget prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 27
RELATIVE AU FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES PERSONNES SALARIÉES

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un forum portant sur la santé globale des personnes salariées.

MANDATS DU FORUM

Le forum a pour mandats de :

- recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles de :
  - améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
  - diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
  - favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée;
- traiter des moyens susceptibles de mieux protéger les personnes salariées d'actes de violence provenant de la clientèle ou de leur famille;
- évaluer les offres de formation et mettre en place des projets locaux, régionaux ou nationaux de formation porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail;
- produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022;
- produire un bilan final au plus tard trois (3) mois suivant l'échéance de la convention collective.

Les parties peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des personnes salariées.

À compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, les parties disposent d'un budget de 1,956 M$ par année financière aux fins de la réalisation des projets. De ce budget, un montant de 0,500 M$ par année financière sera attribué pour des projets en Centres de réadaptation en déficience intellectuelle (CRDI) interne et en Résidences à assistance continue (RAC).

À défaut d'avoir engagé la totalité du budget prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Les projets débutent au plus tard trois (3) mois suivant leur approbation par la partie patronale.

COMPOSITION DU FORUM

Le forum est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 28
RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DU CENTRE DE SERVICE EN DÉFICIENCE INTELLECTUELLE MAURICIE/CENTRE-DU-QUÉBEC

Les dispositions des clauses 22.03, 37.07 et 38.04 de la convention collective s'appliquent aux personnes salariées du Centre de services en déficience intellectuelle Mauricie/Centre-du-Québec[1],et ce, pour la durée de leur affectation. Pour les personnes salariées à temps partiel, la compensation monétaire prévue à la clause 38.04 s'applique aux heures travaillées dans l'aile ou service psychiatrique du Centre hospitalier du Centre de la Mauricie.

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 29
DISPOSITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT À L'ÉTABLISSEMENT SUIVANT

CÔTE-NORD (09)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord :

- Centre de santé et de services sociaux de la Basse-Côte-Nord;
- CLSC Schefferville.

AVANTAGES SOCIAUX

Le deuxième paragraphe de la clause 24.01 de la convention collective est modifié de la façon suivante :

Lors de décès mentionnés à la présente clause, la personne salariée a droit aux fins de transport au temps normalement requis pour effectuer le trajet, et ce, si le lieu des funérailles se situe à l'extérieur du secteur visé.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 30
RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

1 DÉFINITION

Le régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS) vise à permettre à une personne salariée d'étaler son salaire sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de conciliation famille-travail-études prévu à la clause 4.

Le régime de congé CFTÉ-ÉS n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt. Le présent régime ne constitue pas un régime prescrit aux fins de la règlementation fiscale.

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

2 DURÉE DU RÉGIME

La durée du régime de congé CFTÉ-ÉS est de six (6) ou de douze (12) mois, à moins d'être prolongée à la suite de l'application de l'alinéa g) de la clause 7. La durée du régime inclut la période du congé.

3 DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est d'une (1) à huit (8) semaines consécutives et non fractionnables.

4 MOTIFS D'ACCÈS AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

a) Motif familial

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents en raison :

- d'une grave maladie ou d'un grave accident;
- de soins de fin de vie;
- d'un décès à l'étranger;
- d'un lourd handicap;
- d'une autre situation familiale convenue, par arrangement local, entre les parties.

b) Motif d'études

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour la réalisation d'un stage au sein d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux.

Le congé pour un motif d'études doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Pour effectuer une demande de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit aussi satisfaire aux conditions d'obtention prévues à la clause 5.

5 CONDITIONS D'OBTENTION

Pour être admissible au régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété un (1) an de service;

c) effectuer une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé CFTÉ-ÉS;
- la durée du congé;
- le moment de la prise de congé;
- le motif de conciliation famille-travail-études tel que prévu à la clause 4.

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

d) fournir une pièce justificative pertinente au soutien de sa demande, laquelle doit correspondre à l'un des motifs prévus à la clause 4;

e) ne pas être en période d'invalidité, en congé lié aux droits parentaux, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en aménagement du temps de travail ou en horaire de quatre (4) jours lors de l'entrée en vigueur du contrat.

6 RETOUR

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste ou l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit à son retour.

La personne salariée ne peut décider de mettre fin unilatéralement à son congé en vue de réintégrer son poste ou son assignation. Toutefois, les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités relatives à un retour anticipé de la personne salariée auquel cas, les dispositions prévues à l'alinéa l) de la clause 7 s'appliquent.

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

7 MODALITÉS D'APPLICATION

a) Salaire

Pendant la durée du régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 17 et à l'annexe 1. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME CFTÉ-ÉS	
	Six (6) mois	Douze (12) mois
Une (1) semaine	96,2 %	98,1 %
Deux (2) semaines	92,3 %	96,2 %
Trois (3) semaines	88,5 %	94,2 %
Quatre (4) semaines	84,7 %	92,3 %
Cinq (5) semaines	80,8 %	90,4 %
Six (6) semaines	77,0 %	88,5 %
Sept (7) semaines	73,2 %	86,6 %
Huit (8) semaines	69,3 %	84,7 %

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS. Toutefois, pendant la durée du congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur.

b) Régime de retraite

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS et la personne salariée se voit ainsi reconnaître le service et le traitement admissibles pour la période pendant laquelle elle participe au régime de retraite.

c) Ancienneté

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

d) Vacances annuelles

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

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 7.

La personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congés de maladie

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

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de la clause 7.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les dispositions suivantes s'appliquent :

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 7, conformément aux dispositions de la clause 30.19 de la convention collective. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 7 conformément aux dispositions de la clause 30.19 de la convention collective. Toutefois, si la personne salariée est toujours invalide à la date prévue pour le début du congé, cela équivaut à un désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de la clause 7 s'appliquent.

3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de la clause 7, conformément aux dispositions de la clause 30.19 de la convention collective. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime de congé CFTÉ-ÉS, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

g) Congés ou absences sans solde

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise cinq (5) jours ou moins au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée voit sa

participation au régime prolongée d'autant de jours qu'il y aura de congés ou d'absences sans solde durant cette période.

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise plus de cinq (5) jours au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, cette situation entraine le désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de la clause 7 s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés avec solde non prévus à la lettre d'entente sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 7.

Les congés avec solde survenant pendant la durée du congé CFTÉ-ÉS sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 7.

j) Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou retrait préventif

Si au cours de la période du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée se prévaut d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un retrait préventif, ceux-ci entraînent le désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de la clause 7 s'appliquent.

k) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Toutefois, si la personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03, elle continue sa participation au régime de congé CFTÉ-ÉS tant qu'elle demeure à l'emploi. À défaut, le contrat cesse à la date de la fin d'emploi et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

l) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou décès

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

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

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

m) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) de la clause 7 s'appliquent.

n) Récupération des sommes dues

En cas de rupture de contrat, les sommes dues sont payables dans les dix (10) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si la personne salariée a des sommes dues à l'Employeur, celui-ci peut récupérer, sur la dernière paie de la personne salariée, les sommes inhérentes de la créance qui lui est due. À défaut de sommes suffisantes, le solde dû devient une créance payable en totalité par la personne salariée ou ses ayants droit dans les dix (10) jours suivant l'avis de réclamation de l'Employeur envoyé à la dernière adresse connue. À défaut de paiement, l'intérêt au taux légal est exigible.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités de récupération du présent alinéa.

o) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour un motif familial ou d'études, tel que défini à la clause 4. Toutefois, le congé doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Le salaire que la personne salariée à temps partiel recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours de sa période de contribution prévue au régime de congé CFTÉ-ÉS.

Les bénéfices marginaux prévus aux clauses 38.03 et 38.04 de la convention collective sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de la clause 7.

p) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa l) de la clause 7;

2- Elle pourra continuer son régime de congé CFTÉ-ÉS et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

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

q) Régimes d'assurance collective

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, sous réserve des dispositions de la clause 30.16 de la convention collective, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et maintient sa participation aux régimes assurés en payant les contributions et les primes nécessaires à cet effet tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions de la clause 30.16 de la convention collective, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Quelle que soit la durée du congé CFTÉ-ÉS, durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) de la clause 7. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

r) Mutations volontaires

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

8 REQUALIFICATION AU RÉGIME DE CONGÉ CFTÉ-ÉS

Pour présenter une nouvelle demande de régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit, en plus des dispositions prévues aux clauses 4 et 5, répondre aux deux (2) modalités suivantes :

1- ne pas avoir bénéficié d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours au sens de la clause 26.01 de la convention collective, au cours des douze (12) mois précédant sa nouvelle demande;

2- doit s'être écoulée une période de douze (12) mois depuis la date de fin du dernier congé CFTÉ-ÉS.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités des alinéas 1 et 2 de la présente clause.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 31
LIANT LE SYNDICAT DES EMPLOYÉS DU CH STE-THÉRÈSE DE SHAWINIGAN ET LE CENTRE HOSPITALIER DU CENTRE DE LA MAURICIE

1. Les personnes salariées membres du syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente titulaires de poste à l'emploi du Centre hospitalier du Centre de la Mauricie[1] au 1er mai 2000 qui bénéficiaient de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des usagers psychiatriques ou des cours équivalant reçoivent, si elles ont réussi leur examen, une prime hebdomadaire de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
12,26	12,51	12,76

Si elles n'ont pas réussi, elles reçoivent une prime hebdomadaire de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
9,49	9,68	9,87

et bénéficient des congés mobiles prévus à la clause 22.03 tant et aussi longtemps qu'elle n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2. Les personnes salariées membres du syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente inscrite sur la liste de rappel au 1er mai 2000 bénéficient de la compensation monétaire prévue à la clause 38.04 et /ou de la prime prévue au paragraphe précédent jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3. Les personnes salariées membres du syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente qui ont ou qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application des clauses 22.01 et 22.02 ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

LETTRE D'ENTENTE N^{O} 32
RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES À L'EMPLOI DU C.S.D.I. MAURICIE/CENTRE-DU-QUÉBEC ET DU C.R.D.I. CHAUDIÈRE-APPALACHES

1. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec[1] ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches[2] qui bénéficiaient de la prime hebdomadaire pour avoir suivi des cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques ou les cours équivalant continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

   La personne salariée, visée au paragraphe précédent, reçoit, si elle a réussi son examen, une prime hebdomadaire de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
12,26	12,51	12,76

   Si elle n'a pas réussi, elle reçoit une prime hebdomadaire de :

Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
9,49	9,68	9,87

2. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches qui bénéficiaient de la prime en psychiatrie prévue à la clause 37.07 de la convention continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement et qu'elles œuvrent dans un titre d'emploi dont les fonctions sont reliées à la réadaptation, aux soins et à la surveillance des bénéficiaires.

---

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec.

[2] Du Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches.

3. Les personnes salariées à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 transférées au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches continuent de bénéficier des dispositions de la clause 22.03 de la convention collective tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

4. Les personnes salariées qui étaient à l'emploi de l'Hôpital St-Julien avant le 1er mai 2000 et qui ont été transférées avant cette date au C.S.D.I. Mauricie/Centre du Québec ou au C.R.D.I. Chaudière-Appalaches bénéficient des dispositions des paragraphes 1 à 3 de la présente lettre d'entente.

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Article 79.1.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie, de don d'organes ou de tissus à des fins de greffe, d'accident, de violence conjugale ou de violence à caractère sexuel dont il a été victime.

Un salarié peut toutefois s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines s'il subit un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'occuper son poste habituel. En ce cas, la période d'absence débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel a été commis ou, le cas échéant, à l'expiration de la période prévue au premier alinéa, et se termine au plus tard 104 semaines après la commission de l'acte criminel.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

79.1.1.

Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable que le préjudice corporel grave subi par le salarié résulte de la commission d'un acte criminel.

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de cette période d'absence si les circonstances permettent de tenir pour probable qu'il a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

79.1.2.

Le deuxième alinéa de l'article 79.1 s'applique si le salarié a subi le préjudice dans les circonstances suivantes:

1° en procédant ou en tentant de procéder, de façon légale, à l'arrestation d'un contrevenant ou d'un présumé contrevenant ou en prêtant assistance à un agent de la paix procédant à une arrestation;

2° en prévenant ou en tentant de prévenir, de façon légale, la perpétration d'une infraction ou de ce que cette personne croit être une infraction, ou en prêtant assistance à un agent de la paix qui prévient ou tente de prévenir la perpétration d'une infraction ou de ce qu'il croit être une infraction.

Article 79.8.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 16 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent ou d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Dans le cas où ce parent ou cette personne est un enfant mineur, cette période d'absence est d'au plus 36 semaines sur une période de 12 mois.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

79.8.1.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 27 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès d'un parent, autre que son enfant mineur, ou auprès d'une personne pour laquelle le salarié agit comme proche aidant, tel qu'attesté par un professionnel œuvrant dans le milieu de la santé et des services sociaux régi par le Code des professions (chapitre C-26), en raison d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical.

Article 79.9.

Un salarié a droit à une prolongation de la période d'absence prévue au premier alinéa de l'article 79.8, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci, si sa présence est requise auprès de son enfant mineur qui a subi un préjudice corporel grave à l'occasion ou résultant directement d'un acte criminel le rendant incapable d'exercer ses activités régulières.

Article 79.10.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son enfant mineur est disparu. Si l'enfant est retrouvé avant l'expiration de cette période d'absence, celle-ci prend fin à compter du onzième jour qui suit.

79.10.1.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines à l'occasion du décès de son enfant mineur.

Article 79.11.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si son conjoint, son père, sa mère ou son enfant majeur décède par suicide.

Article 79.12.

Un salarié peut s'absenter du travail pendant une période d'au plus 104 semaines si le décès de son conjoint ou de son enfant majeur se produit à l'occasion ou résulte directement d'un acte criminel.

Article 79.13.

Les articles 79.9, 79.10, 79.11 et 79.12 s'appliquent si les circonstances entourant l'événement permettent de tenir pour probable, selon le cas, que le préjudice corporel grave résulte de la commission d'un acte criminel, que le décès résulte d'un tel acte ou d'un suicide ou que la personne disparue est en danger.

Toutefois, un salarié ne peut bénéficier de ces dispositions si les circonstances permettent de tenir pour probable que lui-même ou, dans le cas de l'article 79.12, la personne décédée a été partie à l'acte criminel ou a contribué au préjudice par sa faute lourde.

Article 79.14.

Les articles 79.9 et 79.12 s'appliquent si le préjudice ou le décès survient dans l'une des situations décrites à l'article 79.1.2.

Article 79.15.

La période d'absence prévue aux articles 79.9 à 79.12 débute au plus tôt à la date à laquelle l'acte criminel ayant causé le préjudice corporel grave a été commis ou à la date du décès ou de la disparition et se termine au plus tard 104 semaines après cette date. Si l'employeur y consent, le salarié peut toutefois, au cours de la période d'absence, reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente.

Toutefois, si, au cours de cette période de 104 semaines, un nouvel événement survient à l'égard du même enfant et qu'il donne droit à une nouvelle période d'absence, la période maximale d'absence pour ces deux événements ne peut dépasser 104 semaines à compter de la date du premier événement.

Article 81.18.

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste. Pour plus de précision, le harcèlement psychologique comprend une telle conduite lorsqu'elle se manifeste par de telles paroles, de tels actes ou de tels gestes à caractère sexuel.

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

Article 81.19.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser. Il doit notamment adopter et rendre disponible à ses salariés une politique de prévention du harcèlement psychologique et de traitement des plaintes, incluant entre autres un volet concernant les conduites qui se manifestent par des paroles, des actes ou des gestes à caractère sexuel.

Article 123.7.

Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les deux ans de la dernière manifestation de cette conduite.

Article 123.15.

Si le Tribunal administratif du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, il peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, incluant le caractère discriminatoire de la conduite, notamment:

1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;

2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;

3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;

4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;

5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;

6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'il détermine;

7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

Article 123.16.

Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque le Tribunal administratif du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, il réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

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

POUR RÉPONDRE À VOS BESOINS

Personne conseillère : _____

Siège social

☎ Téléphone : 450 670-2411 ou 1 866 521-2411

Télécopieur : 450 679-0107 ou 1 866 480-0086

Bureau de Québec

☎ Téléphone : 418 622-2541 ou 1 800 463-4617

Télécopieur : 418 622-0274 ou 1 866 704-0274

www.aptsq.com
info@aptsq.com

NOTES :

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

SIÈGE SOCIAL
1111, rue Saint-Charles Ouest, bureau 1050
Longueuil (Québec) J4K 5G4
Tél. : 450 670-2411 ou 1 866 521-2411
Télec. : 450 679-0107 ou 1 866 480-0086

BUREAU DE QUÉBEC
305, boul. Lebourgneuf, bureau 200
Québec (Québec) G2K 2E4
Tél. : 418 622-2541 ou 1 800 463-4617
Télec. : 418 622-0274 ou 1 866 704-0274

www.aptsq.com • info@aptsq.com