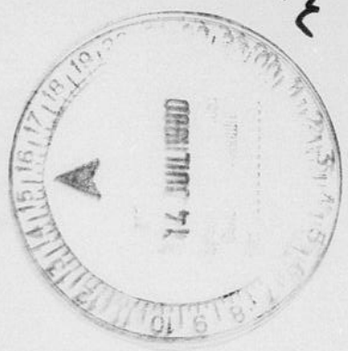

MINISTÈRE DU TRAVAIL

'80 OCT 14 -8 :43

GESTION DES
DOCUMENTS

8211 (10)

MEMOIRE D'ENTENTE

agréé à l'échelle nationale

ENTRE

LE COMITE PATRONAL DE NEGOCIATION DU
SECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES

Représentant un groupe d'établissements membres de

L'ASSOCIATION DES HOPITAUX DE LA
PROVINCE DE QUEBEC

ET

LA FEDERATION DES PROFESSIONNELS SALARIES
ET CADRES DU QUEBEC

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	TITRE	Page
Article 1 -	Définition des termes	1
Article 2 -	Objet de la convention	7
Article 3 -	Dispositions générales	8
Article 4 -	Droits de la direction	9
Article 5 -	Reconnaissance syndicale	9
Article 6 -	Régime syndical	11
Article 7 -	Retenues syndicales	11
Article 8 -	Affichage d'avis	12
Article 9 -	Liberté d'action syndicale	12
Article 10 -	Règlement des litiges	16
Article 11 -	Arbitrage	18
Article 12 -	Mesures disciplinaires	23
Article 13 -	Ancienneté	24
Article 14 -	Mutations volontaires	28
Article 15 -	Procédure de mise à pied	31
Article 16 -	Sécurité d'emploi	35
Article 17 -	Années d'expérience antérieure	48
Article 18 -	Heures et semaine de travail	48
Article 19 -	Temps supplémentaire	49
Article 20 -	Congés fériés payés	50
Article 21 -	Congé annuel (Vacances)	51
Article 22 -	Droits parentaux et avantages sociaux	57

TABLE DES MATIERES

ARTICLE	TITRE	Page
Article 23 -	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire	70
Article 24 -	Régime de retraite	87
Article 25 -	Allocations de déplacements	88
Article 26 -	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire	91
Article 27 -	Paiement des salaires	124
Article 28 -	Uniformes	127
Article 29 -	Pension, logement, vestiaire et salle d'habillage	128
Article 30 -	Protection des privilèges acquis	129
Article 31 -	Contrat à forfait	129
Article 32 -	Prime de soir et de nuit	129
Article 33 -	Comité de bien-être des salariés	130
Article 34 -	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire locale ou régionale, ou dans une université	132
Article 35 -	Développement des ressources humaines	133
Article 36 -	Pratique et responsabilité professionnelle	148
Article 37 -	Corporations professionnelles	149
Article 38 -	Sécurité et santé	150
Article 39 -	Transport des bénéficiaires	150
Article 40 -	Perte ou destruction de biens personnels	151
Article 41 -	Durée et rétroactivité	151

TABLE DES MATIERES

ANNEXE	TITRE	Page
Annexe "A" -	Conditions particulières aux salariés des centres hospitaliers psychiatriques	155
Annexe "B" -	Recyclage	160
Annexe "C" -	Frais de déménagement	161
Annexe "D" -	Disparités régionales	166
Annexe "E" -	Annexe relative aux régimes de retraite	173
Annexe "F" -	Tableau des correspondances entre certains titres d'emploi de 1976-1979 et les titres d'emploi de 1979-1982	176
Annexe "G" -	Conditions particulières s'appliquant à l'Institut Philippe Pinel de Montréal	177
	Lettre d'entente No 1 - relative aux droits parentaux	179
	Lettre d'entente No 2 - relative à l'assurance-salaire	181
	Lettre d'entente No 3 -	182
	Lettre d'entente No 4 - Protocole de retour au travail	183

ARTICLE 1 - DEFINITION DES TERMES

1.01 "Salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également "l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 (Liberté d'action syndicale) de la présente convention.

1.02 "Salarié à temps complet" désigne tout salarié qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.

1.03 "Salarié à temps partiel" désigne tout salarié qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Un salarié à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salarié à temps partiel.

Période de probation

1.04 "Période de probation" désigne une période d'essai à laquelle tout nouveau salarié est soumis et dont la durée et les modalités sont les suivantes:

Tout nouveau salarié qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumis à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours.

Cependant, si au cours de cette période, le salarié n'a pas accompli soixante-cinq (65) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli soixante-cinq (65) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

Tout nouveau salarié qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumis à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours.

Cependant, si au terme de cette période, le salarié n'a pas accompli cent vingt (120) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'il ait accompli cent vingt (120) jours de travail. Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

1.04 (suite) Si l'employeur reprend à son service un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, le salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

Le salarié en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de griefs en cas de congédiement.

Poste

1.05 "Poste" désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention ainsi qu'aux ententes annexées à la convention et touchant des titres d'emploi, à l'intérieur d'un service où cette affectation est assumée.

Le service s'entend au sens du budget de l'établissement. Pour fins d'application de la présente convention, une unité de soins infirmiers équivaut à un service.

En aucun cas le salarié n'est tenu d'accepter plus d'un poste si ce n'est dans les cas spécifiques suivants, pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre:

1. Dans un cas fortuit ou de force majeure.

   Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté. Le salarié déplacé ne subit aucune diminution de salaire.

2. Dans le cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un service déterminé.

   Dans une telle éventualité, l'employeur ne peut déplacer un salarié si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune.

1.05 (suite)

Tel déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail. Le salarié ne subit alors aucune diminution de salaire.

L'employeur convient également que la même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive.

3. Dans le cas du salarié qui, après avis, sera mis à pied.

Poste temporairement dépourvu de son titulaire

1.06

1. Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire, lorsque le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

   - activités syndicales;
   - congé annuel;
   - congé sans solde prévu à l'article 22 (Droits parentaux et avantages sociaux) et aux articles correspondants des annexes;
   - maladie ou accident;
   - congés parentaux;
   - congés sociaux;
   - congé pour étude;
   - période d'affichage prévue à l'article 14 (Mutations volontaires);
   - période durant laquelle l'établissement attend le salarié du S.P.A.S. en vertu de l'article 16 (sécurité d'emploi).

2. Le poste temporairement dépourvu de son titulaire n'est pas affiché.

3. Il peut ne pas être comblé. A la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé.

Equipe de remplacement

1.07

L'équipe de remplacement est constituée par les salariés qui ont été effectivement mis à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 16.03.

L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des absences prévues au paragraphe 1.06, pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (infé-

1.07 (suite) rieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

Pour ces fins, les salariés inscrits sur l'équipe de remplacement sont assignés prioritairement aux salariés de la liste de disponibilité.

L'assignation des salariés de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans les postes comparables.

Les salariés de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée.

Equipe volante

1.08 Les parties reconnaissent que l'employeur peut constituer des équipes volantes pour le remplacement des absences prévues au paragraphe 1.06, ou pour toute autres raisons convenues localement entre les parties. Les équipes volantes sont considérées comme des postes et comblées selon les règles prévues à l'article 14 (Mutations volontaires).

Liste de disponibilité

1.09

1. La liste de disponibilité peut être utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire.

2. La liste de disponibilité comprend:

   a) les salariés mis à pied à l'exception des salariés visés par l'article 16 (sécurité d'emploi);

   b) les salariés à temps partiel qui ont exprimé, par écrit, une disponibilité en sus du poste qu'ils détiennent;

   c) les salariés à temps complet qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité; cependant, ces salariés conservent leur ancienneté mais ne peuvent se prévaloir des dispositions prévues à l'article 14 (Mutations volontaires) ainsi que celles relatives au déplacement (bumping)

1.09 (suite)

prévues au sous-paragraphe 1.09 6c) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste de disponibilité.

3. Le salarié peut s'inscrire à plus d'un titre d'emploi.

4. Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux salariés inscrits sur la liste de disponibilité selon la procédure décrite au paragraphe 1.09 5. du présent article.

5. <u>Procédure d'appel au travail des salariés inscrits sur la liste de disponibilité</u>

   a) La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi.

   b) L'appel se fait par ordre d'ancienneté en fonction de la disponibilité exprimée par le salarié en autant que ce dernier puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et que sa disponibilité rencontre les besoins complets du remplacement.

   c) L'appel se fait par téléphone ou messager et le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, si nécessaire.

   d) Si le salarié refuse, le suivant est appelé et ainsi de suite.

   e) L'employeur n'est pas tenu de considérer le salarié pour la répartition du temps supplémentaire sauf lorsqu'il effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail ou lorsqu'il est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné.

   f) L'employeur avise, par écrit, le salarié de la liste de disponibilité ou de l'extérieur qui remplace à un poste temporairement dépourvu de son titulaire:

      1. de l'identité du poste;
      2. du nom du titulaire;
      3. de la durée probable de son absence.

      Il fait parvenir copie de cet avis au syndicat.

T.09
(suite)

6. Bénéfices des salariés inscrits sur la liste de disponibilité

a) Le salarié bénéficie, durant la période où il travaille effectivement, de tous les avantages de la convention collective.

b) Il conserve son ancienneté et l'accumule lors de chaque période durant laquelle il a effectivement travaillé et peut utiliser cette ancienneté conformément à l'article 14 (mutations volontaires). Cependant, il ne pourra se prévaloir des dispositions du présent paragraphe que pour une période de douze (12) mois suivant la date effective de sa mise à pied. Dans tous les cas, cette ancienneté n'est opposable qu'aux salariés de la liste de disponibilité et aux candidats de l'extérieur.

c) Le salarié qui occupe successivement un ou des postes temporairement dépourvu(s) de leur titulaire pour une période inférieure à six (6) mois ne reçoit pas de préavis de mise à pied. Ce salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) article 15 (Procédure de mise à pied), mais son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.
Le salarié qui occupe successivement un ou des postes temporairement dépourvu(s) de leur titulaire pour une période supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis écrit de mise à pied de quinze (15) jours. Ce salarié ne peut se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) article 15 (Procédure de mise à pied), mais son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

d) Le salarié inscrit sur la liste de disponibilité a droit, sauf dispositions contraires, à tous les avantages de la convention collective durant les périodes effectivement travaillées. Cependant, ce salarié n'a pas droit de recours à la procédure de griefs, en cas de congédiement.

7. Les parties conviennent que les salariés affectés à des postes temporairement dépourvus

1.09 (suite) de leur titulaire sont, soit des salariés à temps complet, soit des salariés à temps partiel tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 et ne peuvent être considérés comme des salariés occasionnels ou temporaires.

Promotion

1.10 "Promotion" désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

Transfert

1.11 "Transfert" désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre avec ou sans changement de titre d'emploi et comportant une échelle de salaire dont le maximum est identique.

Rétrogradation

1.12 "Rétrogradation" désigne la mutation d'un salarié d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

Déplacement

1.13 "Déplacement" désigne toute mutation d'un salarié exigée par l'employeur.

ARTICLE 2 - OBJET DE LA CONVENTION

Les présentes dispositions ont pour objet, d'une part, d'établir des rapports ordonnés entre les parties, ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'employeur et les salariés et, de faciliter un règlement équitable des problèmes qui peuvent survenir entre les parties et, d'autre part, de déterminer pour les salariés de bonnes conditions de travail visant à promouvoir, entre autres, leur sécurité et leur bien-être.

ARTICLE 3 - DISPOSITIONS GENERALES

3.01 L'employeur traite ses salariés avec justice et le syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

3.02 L'employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariés.

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

Il y a discrimination losqu'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.

3.04 La salarié mariée peut exercer sous le nom de sa propre famille et/ou sous le nom de son mari.

3.05 Le salarié qui est membre du conseil d'administration d'un conseil régional de la santé et des services sociaux est libéré sans perte de salaire pour participer aux réunions du conseil d'administration du CRSSS.

Le salarié avise, par écrit, son supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable.

ARTICLE 4 - DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5 - RECONNAISSANCE SYNDICALE

5.01 L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du Travail du Québec.

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

5.03 Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre un salarié et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du syndicat.

Agent de sécurité

5.04 L'agent de sécurité ne doit donner aucune directive aux salariés des titres d'emploi visés par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail.

Dossier

5.05 Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, un salarié peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical, s'il le désire.

Ce dossier comprend:

- le formulaire de demande d'emploi;

5.05 (suite)

- le formulaire d'embauchage;
- toute autorisation de déduction;
- les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;
- copie des diplômes et attestations d'études ou d'expérience;
- rapports du bureau de santé versés au service du personnel;
- copie des rapports disciplinaires;
- copie des rapports d'accident de travail.

A l'occasion de la rencontre prévue au paragraphe 11.01, le salarié peut obtenir une photocopie des documents contenus à son dossier qui sont pertinents et en relation avec l'objet de son grief.

Démission

5.06 Un tribunal d'arbitrage peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'un salarié et la valeur dudit consentement.

Aveu

5.07 Aucun aveu signé par un salarié ne peut lui être opposé devant un tribunal d'arbitrage à moins qu'il ne s'agisse:

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

5.08 Tout rapport d'appréciation des activités professionnelles d'un salarié doit être porté à sa connaissance.

5.09 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'un salarié, en fonction ou non, sera remplie par le directeur du personnel et le chef de service.

ARTICLE 6 - REGIME SYNDICAL

6.01 Tout salarié, membre en règle du syndicat au moment de la signature de la présente convention collective et toüs ceux 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.

6.02 Tout nouveau salarié doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi. A l'embauche, l'employeur informe le salarié de cette disposition.

6.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier un salarié parce que le syndicat l'aurait exclu de ses cadres. Cependant, ledit salarié reste soumis aux stipulations de l'article 7 (Retenues syndicales).

6.04 Tout salarié qui n'est pas membre du syndicat au moment de la signature de la présente convention collective doit le devenir et maintenir son adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de son emploi.

ARTICLE 7 - RETENUES SYNDICALES

7.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque salarié ayant dix (10) jours de calendrier d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des salariés cotisés et les montants ainsi retenus.

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

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

Cette retenue se fait à compter du début du mois suivant le dépôt d'une requête à cette fin.

7.03 L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouveaux salariés, incluant leur date d'embauchage, leur adresse, service, titre d'emploi, salaire, numéro d'assurance sociale, statut (temps complet, partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 8 - AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'employeur met à la disposition du syndicat un ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une clé est remise au représentant du syndicat.

8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux toute documentation approuvée par le syndicat. Toutefois les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

8.03 L'emplacement et le nombre de tableaux sont négociés au niveau local dans les cinquante (50) jours de la signature de la convention.

ARTICLE 9 - LIBERTE D'ACTION SYNDICALE

9.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la signature de la présente convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs).

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

9.02 Les délégués officiels du syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès de la Confédération des Syndicats Nationaux, de la Fédération des Professionnels Salariés et Cadres du Québec, des conseils centraux, ainsi qu'aux bureaux fédéraux (F.P.S.C.Q.).

9.03 Les délégués désignés par le syndicat peuvent, sur demande écrite du syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail, sans salaire, pour des activités syndicales.

9.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 9.02 et 9.03, doivent contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

9.05 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu aux paragraphes 9.02 et 9.03 ne peut être respecté, le syndicat communique, par écrit, les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

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

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

9.07 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement, sur rendez-vous. Ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariés à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentants du syndicat et les salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.

9.08 Pour l'application de la présente convention, les employeurs signataires de la convention collective assument conjointement la libération, à temps partiel, sans perte de salaire, d'un (1) ou deux (2) salariés désignés par le syndicat signataire de la présente convention sur la base suivante:

La proportion des jours de libération est la suivante:

1. de 50 à 99 salariés membres du syndicat signataire ... un demi (½) jour par semaine;

2. de 100 à 299 salariés membres du syndicat signataire ... un (1) jour par semaine;

3. de 300 à 749 salariés membres du syndicat signataire ... deux (2) jours par semaine;

4. 750 salariés et plus membres du syndicat signataire ... trois (3) jours par semaine.

Le syndicat fournira à l'A.H.P.Q. le nombre de salariés membres du syndicat signataire de la convention ainsi que le nom du ou des salariés (1 ou 2) libérés et ce, dans les trente (30) jours de la signature du mémoire d'entente provincial.

9.09 L'employeur met à la disposition du syndicat un local aménagé que le syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariés, pour fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

9.10 Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'employeur met à la disposition du syndicat un classeur fermant à clé.

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

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

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

9.13 Un salarié qui est membre d'un comité conjoint formé d'un représentant désigné par le gouvernement et/ou l'employeur d'une part et, de représentants syndicaux d'autre part, de même que le salarié appelé par le comité à participer à ces travaux, a le droit sur avis à son employeur de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou effectuer un travail requis par ce comité.

9.14 L'employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) salariés désignés par le syndicat, aux fins d'assister, au nom des salariés, à toutes les séances de négociation locale.

9.15 Aux fins d'application du présent article, le salarié libéré de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

Fonctions syndicales

9.16 Tout salarié appelé par le syndicat, la Fédération ou la Confédération des Syndicats Nationaux, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.

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

9.17 S'il s'agit d'une fonction non élective, le salarié doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi il est considéré comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

9.18 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que le salarié continue d'occuper une fonction élective.

9.19 Le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.16, 9.17 et 9.18 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours de calendrier s'il s'agit d'un poste permanent.

9.20 Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, l'employeur lui en offre un autre comparable.

9.21 Le salarié exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et/ou du régime de caisse de retraite alors en vigueur, si le salarié paie mensuellement en entier la prime (portion employeur-employé) pour son assurance et/ou sa caisse de retraite et que les clauses des contrats le permettent.

ARTICLE 10 - REGLEMENT DES LITIGES

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

10.01 Tout salarié, seul ou accompagné d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance par le salarié du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel, laquelle donne sa réponse, par écrit, à la

10.01 (suite) personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours subséquents de calendrier.

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place du salarié à moins que celui-ci ne s'y oppose.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

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

1. Années d'expérience antérieure;

2. Salaires et titres d'emploi;

3. Quantum de la prestation d'assurance salaire;

4. Primes.

10.03 Si plusieurs salariés pris collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause, par écrit, pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.

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

10.05 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.01 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

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

10.07 Les parties provinciales peuvent convenir qu'un grief déposé selon la présente convention peut recevoir une application provinciale.

ARTICLE 11 - ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.01, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mésentente soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

Les parties doivent tenir une rencontre pour tenter de régler le grief avant la date prévue pour l'arbitrage.

Si au moment de l'arbitrage la rencontre préalable n'a pas eu lieu, le tribunal d'arbitrage peut toutefois exiger une telle rencontre sans reporter la date de l'audition.

11.02 Les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire ou, à défaut, selon la procédure régulière.

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

Procédure sommaire

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

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

11.06 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.

11.07 Aucun document ne peut être déposé après la fin de l'audition, sauf la jurisprudence et ceci, dans un délai maximum de cinq (5) jours.

11.08 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.

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

11.10 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs du tribunal d'arbitrage nommé selon la procédure régulière.

Procédure régulière

11.11 Les parties procèdent devant un arbitre unique dans les cas suivants:

- avis disciplinaire et suspension de cinq (5) jours et moins;

- tout grief à incidence monétaire de cinq cents dollars (500,00 $) et moins, sauf un grief de congédiement.

Lorsque la réclamation couvre une période supérieure à trois (3) mois, le calcul de la réclamation aux fins du présent sous-paragraphe s'effectue sur la base des trois (3) premiers mois de la période.

Dans les autres cas, les parties procèdent devant un tribunal d'arbitrage constitué d'un président et d'un assesseur nommé par chaque partie.

Cependant, dans tous les cas, les parties peuvent convenir de procéder devant un arbitre unique ou un tribunal d'arbitrage.

11.12 Les assesseurs nommés par chacune des parties ont pour fonction principale de participer à l'audition du grief en arbitrage à titre de membre du tribunal et de participer au même titre au délibéré.

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

11.14 L'une ou l'autre des parties peut soumettre un grief en arbitrage par l'envoi d'un avis au greffier en y indiquant, le cas échéant, le nom de son assesseur.

11.15 Le tribunal d'arbitrage doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition.

11.16 Le tribunal d'arbitrage peut siéger ou délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué, par écrit, au moins dix (10) jours à l'avance.

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

11.18 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à un tribunal d'arbitrage nommé en vertu de la présente convention, celui-ci peut:

1. Réintégrer ledit salarié avec pleine compensation.

2. Maintenir la mesure disciplinaire.

3. Rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels un salarié injustement traité pourrait avoir droit.

11.19 Si le tribunal conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux légal, à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

11.20 Toutefois, dans tous les cas, le tribunal d'arbitrage ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

11.21 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâche, le tribunal d'arbitrage peut apprécier la charge de travail et ordonner à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation; le choix des moyens appartient exclusivement à l'employeur.

11.22 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressé pourra d'abord faire décider par le tribunal d'arbitrage saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la

11.22 (suite) somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé au président lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

11.23 Le tribunal d'arbitrage décide, suivant la preuve, de la date où le salarié a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.

11.24 En aucune circonstance le tribunal d'arbitrage n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.

11.25 Le tribunal d'arbitrage possède les pouvoirs qu'accorde le Code du Travail aux membres d'un tribunal d'arbitrage.

A la suite de l'audition d'un grief, le tribunal d'arbitrage doit, sur demande de l'une ou l'autre des parties, se prononcer sur la frivolité du recours au grief ou du refus de lui faire droit.

Greffe

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

11.27 Afin d'assurer son plein fonctionnement, un budget annuel est alloué au greffe par le ministère des Affaires sociales après consultation des parties.

11.28 Le greffier est Monsieur
il est responsable de l'administration du greffe et de son budget, après consultation des parties et de l'arbitre en chef.

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

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

11.29 (suite)

ARBITRE EN CHEF:

Jean-Denis Gagnon

ARBITRES:

Laurent Bélanger

Rodrigue Blouin

Jean-Guy Clément

Louis Courtemanche

Jean-Louis Dubé

Jean-Yves Durand

Raynald Fréchette

Roger Page

Jacques St-Laurent

Jean-Jacques Turcotte

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

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

11.30 L'arbitre en chef obtient mensuellement la disponibilité de chaque arbitre. Pour fins de consultation et pour fixer le rôle d'arbitrage, le greffier convoque régulièrement les représentants désignés par chacune des parties provinciales (en général une fois par mois). L'arbitre en chef préside ces réunions et nomme pour chaque arbitrage un arbitre qui agit à titre de président du tribunal.

11.31 Le greffier fixe la date d'audition, procédant par ordre chronologique d'entrée des avis prévus à 11.14. Cependant, les parties peuvent en convenir autrement. Les griefs sur les congédiements et suspensions de plus de cinq (5) jours sont entendus les premiers.

11.32 Le greffier avise les parties du nom de l'arbitre et de la date d'audition. L'arbitre peut convoquer péremptoirement les parties.

11.33 Les parties peuvent convenir de la radiation d'un arbitre de la liste.

11.34 L'administration du greffe de même que les frais et honoraires du président du tribunal d'arbitrage ou de l'arbitre unique ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur.

ARTICLE 12 - MESURES DISCIPLINAIRES

12.01 L'employeur qui congédie ou suspend un salarié doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer, par écrit, le salarié des raisons et des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

L'employeur avise, par écrit, le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe ci-haut.

12.02 Aucune offense ne peut être opposée à un salarié après un (1) an de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

12.03 La décision d'imposer 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 à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique du salarié.

ARTICLE 13 - ANCIENNETE

Application

13.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent au salarié à temps complet et au salarié à temps partiel. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport aux heures prévues à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, que le salarié à temps partiel acquiert des droits en vertu de la présente convention collective.

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

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

Acquisition

13.04 Le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

13.05 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service du salarié à temps complet sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

13.06 Au terme de sa période de probation le salarié à temps partiel a acquis quatre-vingt-onze (91) jours de calendrier d'ancienneté s'il avait exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires ou encore cent quatre-vingts (180) jours de calendrier d'ancienneté s'il n'avait pas exercé sa profession pendant au moins un (1) an après avoir complété ses études universitaires.

13.07 L'ancienneté du salarié à temps partiel est computée en jours de travail en fonction de ses heures travaillées par rapport à la durée normale de la semaine de travail prévue à sa classification, à l'exclusion des heures supplémentaires.

13.08 Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'un salarié à temps complet et celle d'un salarié à temps partiel, les jours de travail de ce dernier sont convertis en années et jours de calendrier selon la règle suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225 d'année d'ancienneté.

13.09 En aucun cas, le salarié à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que le salarié à temps complet, à l'intérieur d'une même période.

Conservation et accumulation

13.10 Le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. Mise à pied, pendant douze (12) mois.

2. Absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-après mentionnée) pendant les douze (12) premiers mois.

3. Absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi des accidents du travail.

4. Absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention.

5. Congés parentaux prévus à la présente convention.

13.11 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et computés au fur et à mesure.

13.12 Le salarié conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant: absence pour accident ou maladie autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) du treizième (13ième) au trente-sixième (36ième) mois de cet accident ou maladie.

13.13 Un salarié à temps complet qui désire devenir un salarié à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 14 (mutations volontaires).

Le salarié qui a obtenu un tel poste n'est pas tenu de donner sa démission et conserve son ancienneté.

Perte

13.14 Le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire de son emploi.

2. Dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa.

3. Renvoi.

4. Refus ou négligence du salarié mis à pied selon les dispositions de l'article 15 (Procédure de mise à pied) d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans motif valable. Le salarié doit se présenter au travail dans les sept (7) jours qui suivent sa réponse à l'employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue.

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

6. Absence pour maladie ou accident autres qu'accident de travail ou maladie occupationnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36ième) mois d'absence.

13.15 Le salarié perd son ancienneté dans le cas suivant: absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

Informations

13.16 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque mois, l'employeur remet au syndicat la liste des salariés à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures supplémentaires.

13.17 Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la signature de la convention, et par la suite, chaque année, au plus tard au premier (1er) avril, l'employeur remet au syndicat la liste de tous les salariés couverts par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom
- adresse
- date d'entrée
- service
- titre d'emploi
- salaire
- numéro d'assurance sociale
- numéro d'employé
- statut (temps complet, partiel)
- ancienneté

13.18 Cette liste excluant l'adresse est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle tout salarié intéressé ou l'employeur peut demander la correction de la liste. A l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si un salarié est absent 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, le salarié peut contester son ancienneté.

Si l'ancienneté d'un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu de 13.18,

13.18 (suite) l'employeur avise, par écrit, le syndicat et le salarié concerné. Cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants:

1. Acquisition du droit à la sécurité d'emploi.

2. Quantum de congé annuel 1980 (période de calcul du congé annuel comprise entre le 1er mai 1979 et le 30 avril 1980).

ARTICLE 14 - MUTATIONS VOLONTAIRES

14.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours de calendrier.

L'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat. Si l'employeur néglige ou omet de transmettre la copie, le syndicat avise l'employeur et ce dernier la lui transmet.

14.02 L'affichage doit contenir:

- le titre et le libellé apparaissant à la convention collective;
- l'échelle de salaire;
- le service;
- la période d'affichage;
- le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel);
- une description sommaire des caractéristiques particulières du poste.

14.03 Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage.

Le salarié qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire, ou un poste

14.03 (suite) temporairement inoccupé, en est prévenu, par écrit, et profite de la rémunération rattachée à ce poste.

14.04 Tout salarié peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel.

14.05 Dès qu'un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

14.06 Le poste est accordé au salarié le plus compétent, à l'intérieur de l'unité de négociation, parmi ceux qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence du salarié à qui le poste est accordé, l'employeur a le fardeau de la preuve.

14.07 Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur, si plusieurs salariés ont une compétence équivalente.

14.08 Si un poste de salarié à temps complet devient vacant, le salarié à temps partiel a préséance sur un candidat de l'extérieur, s'il remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 14.10.

14.09 La nomination du salarié à un poste vacant ou nouvellement créé doit être faite dans un délai n'excédant pas trente (30) jours, suivant la période d'affichage, à moins qu'aucun salarié répondant aux exigences pertinentes n'ait posé sa candidature.

L'employeur est tenu de procéder à la nomination du salarié dans ce délai, sauf s'il est dans l'impossibilité de le faire en raison de motifs valables, lesquels étaient imprévisibles au moment de l'affichage du poste.

Au terme de ce délai de trente (30) jours, le salarié est réputé occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent.

L'employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.

14.10 Le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si le salarié est maintenu dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, le salarié qui décide de réintégrer son ancien poste, ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans le dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que le salarié n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

14.11 Lorsqu'un salarié est en période d'initiation et d'essai à un poste quelconque, il reçoit la rémunération attachée à ce poste.

14.12 Le salarié promu à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation. Cependant, durant la période pendant laquelle il occupe la fonction, le salarié n'est pas assujetti aux articles du régime syndical (Article 6) et la retenue syndicale (Article 7) prévus à la présente convention.

14.13 Les vacances crées par une promotion, un transfert, une rétrogradation à la suite d'un affichage, sont également sujettes à l'affichage, selon les règles établies au présent article.

Postes réservés

14.14 Lorsqu'un salarié devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin du salarié, de replacer le salarié dans un autre poste pour lequel il rencontre les exigences normales de la tâche.

Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et le salarié ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

ARTICLE 15 - PROCEDURE DE MISE A PIED

I) MESURES SPECIALES

15.01 CHANGEMENT D'OEUVRE AVEC CREATION D'UN NOUVEL ETABLISSEMENT (QU'IL S'AGISSE OU NON D'UNE NOUVELLE ENTITE JURIDIQUE).

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

Tant qu'il se trouve des emplois vacants dans le même titre d'emploi, les salariés devront choisir entre conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'oeuvre, ou aller travailler dans un titre d'emploi identique dans le nouvel établissement. A défaut d'avoir exercé ce choix, ils seront réputés avoir démissionné. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les salariés qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, prévue aux paragraphes 15.07 à 15.14 inclusivement. A défaut de ce faire, ils seront réputés avoir démissionné.

Si à la suite de ce déplacement, des salariés bénéficiant des dispositions du paragraphe 16.02 ou 16.03 sont effectivement mis à pied, ces derniers seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 16(Sécurité d'emploi).

15.02 FERMETURE D'UN OU PLUSIEURS SERVICES AVEC CREATION OU INTEGRATION DE CE OU CES SERVICES DANS UN AUTRE ETABLISSEMENT, DE MEME QUE LA FERMETURE D'UN ETABLISSEMENT ET LA CREATION D'UN AUTRE ETABLISSEMENT (QU'IL S'AGISSE OU NON D'UNE NOUVELLE ENTITE JURIDIQUE).

La procédure prévue à ce paragraphe s'applique lorsque l'employeur ferme un ou plusieurs services

15.02 (suite) et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément ce ou ces services pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les services qui ont été fermés. Les salariés travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférés dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le titre d'emploi est inférieur au nombre de salariés susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariés ayant le plus d'ancienneté; s'ils refusent, ils seront réputés avoir démissionné volontairement. Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariés devront se prévaloir du mécanisme de mise à pied prévu aux paragraphes 15.07 à 15.14 inclusivement, sinon ils seront réputés avoir démissionné. Si à la suite de ce déplacement, des salariés bénéficiant des dispositions des paragraphes 16.02 ou 16.03 sont effectivement mis à pied, ces derniers seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 16(Sécurité d'emploi).

La procédure prévue à l'alinéa précédent s'applique aussi lorsqu'un établissement cesse d'opérer et qu'un autre est créé simultanément pour assumer la même vocation auprès de la même population.

15.03 L'établissement qui assume un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les salariés d'un ou des services qui ferment, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

15.04 Pour les fins d'application des paragraphes précédents le mot "service" comprend entre autres, une unité de travail, une section de patients chroniques ou de patients psychiatriques, une pouponnière, un service de radiologie, etc...

15.05 Dans le cas de fermeture totale d'un établissement, de changement d'oeuvre, de fermeture d'un ou plusieurs services, l'employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service de Placement, au Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au syndicat et au salarié. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et

15.05 (suite) titre d'emploi des salariés. Le salarié affecté par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

15.06 Dans le cas de diminution du nombre de postes, l'employeur en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines.

II) PROCEDURE DE DEPLACEMENT (BUMPING) ET/OU MISE A PIED

15.07 Dans le cas de déplacement (bumping) et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salarié détermine celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

1) Dans un titre d'emploi à l'intérieur d'un service donné, le salarié de ce titre d'emploi qui a le moins d'ancienneté en est affecté.

2) Ce salarié peut déplacer (bumping) dans un autre service le salarié du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

3) Le salarié le moins ancien dans le titre d'emploi peut déplacer (bumping) dans un autre titre d'emploi le salarié ayant le moins d'ancienenté, mais à la condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

Chaque salarié ainsi déplacé (bumping) peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe pourvu qu'il y ait un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

15.08 Le salarié à temps partiel, pour déplacer (bumping) un salarié à temps complet, doit accepter de devenir un salarié à temps complet. De la même façon, le salarié à temps complet, pour déplacer (bumping) un salarié à temps partiel, doit accepter de devenir un salarié à temps partiel et dans ce cas, son salaire est fixé proportionnellement à ses heures de travail.

15.09 Un salarié à temps complet peut déplacer (bumping) plus d'un salarié à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des salariés à temps partiel qu'il remplace (bumping) soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).

15.10 Le salarié qui doit être déplacé (bumping) en vertu des paragraphes 15.07, 15.08 et 15.09 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

15.11 Les déplacements (bumping) occasionnés, en vertu des paragraphes précédents, peuvent se faire simultanément ou successivement.

15.12 Le salaire d'un salarié affecté par les dispositions du présent article est déterminé, s'il y a lieu, selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure). En aucun cas, le salarié ne subit de diminution de salaire.

15.13 Le salarié diplômé universitaire peut déplacer (bumping) dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel, un salarié moins ancien à condition de posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et de répondre aux exigences de la tâche.

Pour les fins d'application de cet article, sont considérés comme salariés professionnels diplômés universitaires, les salariés couverts par l'un des titres d'emploi prévus à l'article 26 (Titres d'emploi, libellé et échelles de salaire).

15.14 Si à la suite des déplacements occasionnés en vertu des paragraphes 15.07, 15.08 et 15.09 des salariés bénéficiant du paragraphe 16.02 ou 16.03

15.14 (suite) sont effectivement mis à pied, ces salariés seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 16 (Sécurité d'emploi).

ARTICLE 16 - SECURITE D'EMPLOI

16.01 Le salarié visé au paragraphe 16.02 ou 16.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de déplacement (bumping) et/ou de 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.

16.02 Le salarié ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mis à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur des Affaires sociales. Son nom est inscrit sur la liste du Service de Placement des Affaires Sociales (S.P.A.S.) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

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

Durant sa période d'attente pour le replacement, le salarié ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de vacances ou de jours fériés.

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

16.03 Le salarié ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mis à pied est inscrit au S.P.A.S. et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'il n'aura pas été replacé dans un autre emploi dans le secteur des Affaires sociales suivant les procédures prévues au présent article.

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

16.03 (suite)

1. Une indemnité de mise à pied.

2. La continuité des avantages suivants:

   a) régime uniforme d'assurance-vie;
   b) régime de base d'assurance-maladie;
   c) régime d'assurance-salaire;
   d) régime de retraite;
   e) l'accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention et du présent article;
   f) régime de vacances;
   g) transfert de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son replacement chez le nouvel employeur, le cas échéant, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
   h) les droits parentaux contenus aux paragraphes 22.01 à 22.30 inclusivement de l'article 22 (Droits parentaux et avantages sociaux).

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi du salarié ou à son salaire hors échelon, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Advenant qu'une entente intervienne avec la C.E.I.C., l'indemnité de mise à pied sera équivalente à la différence entre le salaire prévu pour le titre d'emploi du salarié, ou à son salaire hors échelon s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied et les prestations versées par la C.E.I.C., et/ou tout autre organisme semblable.

Dans ce cas, le salarié devrait faire personnellement une demande de prestation d'assurance-chômage et remplir toute formule en usage auprès de la C.E.I.C. et le Service de Placement des Affaires sociales.

L'indemnité est majorée suivant les dispositions de la clause de protection du revenu et de restauration des échelles (article 26 - Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire) et est augmentée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle.

16.03 (suite) Le salarié à temps partiel reçoit durant la période où il n'a pas été replacé, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

Le salarié visé au présent paragraphe est inscrit sur l'équipe de remplacement de l'établissement où il est salarié, conformément au paragraphe 1.07 (Equipe de remplacement). Lorsque ce salarié effectue un remplacement suivant les dispositions du paragraphe 1.07, bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

16.04 Pour 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. Salarié mis à pied.

2. Salarié bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30ième) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.10, 22.11, 22.15, 22.16, 22.19.

3. Salarié bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90ième) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents de travail et des maladies occupationnelles reconnues comme telles par la Commission des Accidents du travail.

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

Procédure de replacement

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

Le replacement se fait selon la procédure suivante:

Etablissement

Le salarié bénéficiant du paragraphe 16.03 est considéré comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable pour lequel il répond aux exigences de la tâche qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où il est salarié.

S'il est le seul candidat ou s'il est le candidat ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Si l'ancienneté d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle du salarié bénéficiant du paragraphe 16.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 14 (Mutations volontaires), à la condition que ce candidat libère un poste comparable accessible au salarié qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 16.03.

Dans le cas contraire, le poste est accordé au salarié qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire de sa part.

Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 14 (Mutations volontaires).

16.05 (suite)

Localité

Le salarié bénéficiant du paragraphe 16.03 est tenu d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

Pour les fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, l'établissement où travaille le salarié.

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le S.P.A.S., sujet à l'approbation du comité paritaire, ou par le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de son président.

Cependant, un salarié visé par le paragraphe 16.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe un autre salarié visé par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté que lui dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un emploi comparable.

L'offre effectuée au salarié le moins ancien doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.

Une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés au salarié bénéficiant du paragraphe 16.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

Toutefois, le S.P.A.S. peut obliger le salarié affecté par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.

Le S.P.A.S. peut également obliger le salarié à déménager s'il n'existe pas d'emplois comparables dans ladite localité.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien établissement du salarié

16.05 (suite)

et celui-ci bénéficie de la prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement s'il y a lieu.

Le salarié à temps partiel est replacé dans un emploi disponible et comparable à la condition que le nombre de jours hebdomadaires de travail de cet emploi soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des jours de travail que ce salarié a effectuée au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

Le salarié à temps complet qui est replacé 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 au salarié de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursi à son replacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent au salarié un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

Le salarié qui se voit offrir un emploi suivant les modalités d'application ci-dessus décrites peut refuser un tel emploi. Cependant, le refus du salarié sera considéré comme une démission volontaire sous réserve des choix qu'il peut exercer en fonction des alinéas précédents.

Poste disponible

Pour fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 14 (Mutations volontaires), il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucun salarié parmi ceux qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche.

Aucun établissement ne pourra embaucher un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi

16.05 (suite) longtemps qu'il y a des salariés pouvant satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste et qui sont sous la responsabilité du S.P.A.S..

Poste comparable

Pour fins d'application du présent article, un emploi est réputé comparable si l'emploi offert en vertu des paragraphes précédents est un emploi déjà visé au paragraphe 15.13.

16.06 Le salarié doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel il est replacé. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que le candidat replacé par le S.P.A.S. ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

16.07 Le salarié qui doit être déménagé en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

16.08 Tout salarié bénéficiant du paragraphe 16.03 qui est replacé au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, s'il doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du Trésor apparaissant à l'annexe "C" ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre s'il y a lieu.

16.09 Le salarié bénéficiant du paragraphe 16.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'il est replacé à l'intérieur du secteur des Affaires sociales ou dès qu'il occupe un emploi en dehors de ce secteur.

16.10 Le salarié replacé transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 30 (Protection des privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.

16.11 Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel employeur, chaque salarié replacé est régi par les dispositions de la présente convention, en autant qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement.

16.12 Le salarié bénéficiant du paragraphe 16.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où il est effectivement mis à pied et son avis de replacement, se replace à l'extérieur du secteur des Affaires sociales, ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

Service de Placement des Affaires sociales

16.13

1. Le Service de Placement des Affaires sociales (S.P.A.S.) actuellement existant continue d'opérer le service de placement.

2. Ce service de placement est composé de: une (1) personne désignée par le M.A.S. et six (6) personnes désignées par les associations suivantes: A.C.A.Q., A.C.S.S.Q., A.H.P.Q., F.C.L.S.C.Q. et A.C.H.A.P..

3. Le S.P.A.S. a comme fin spécifique le replacement des salariés mis à pied bénéficiant du paragraphe 16.02 ou 16.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.

4. Un directeur général permanent nommé par le S.P.A.S. est responsable de l'exécution de toutes les décisions prises par ledit service.

   Dans l'exécution de son mandat, le directeur général:

   - assiste aux réunions du S.P.A.S.;

   - rencontre les parties intéressées ou leur représentant;

16.13 (suite)

- détient la liste des salariés à replacer;

- détient la liste des postes disponibles;

- favorise l'accès à des programmes de recyclage pour les salariés visés au paragraphe 16.03, s'il y a lieu;

- prend toutes les décisions relatives au replacement des salariés.

Tous les établissements signataires s'engagent:

- à transmettre au S.P.A.S. les renseignements nécessaires concernant les salariés à être replacés;

- à transmettre au S.P.A.S. les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel;

- à accepter tous candidats référés par le S.P.A.S..

16.14 Le S.P.A.S. favorise l'accès des salariés non replacés et bénéficiant du paragraphe 16.03 à des cours de recyclage et ce, aux conditions suivantes:

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

b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux salariés ainsi recyclés.

Le refus du salarié de suivre un cours de recyclage ainsi offert est considéré comme une démission volontaire de sa part.

<u>Comité paritaire sur la sécurité d'emploi</u>

16.15 1. Le comité paritaire actuellement existant continue d'opérer. Ce comité est composé d'une part par les membres du Service de Placement et d'autre part, par une représentation syndicale C.S.N. - F.T.Q. - C.E.Q. de sept (7) membres.

16.15 (suite)

Ce comité a pour mandat de vérifier l'application intégrale du présent article.

2. Les parties conviennent de requérir les services de Monsieur André Sylvestre comme président du comité paritaire; en cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective ou dans les trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de ce président nommé, son remplaçant sera nommé par le Ministre des Affaires sociales.

3. Le comité paritaire établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement.

4. A chaque mois, le directeur général du S.P.A.S. informe, par écrit, le comité paritaire du nom de l'établissement où chacun des salariés mis à pied et bénéficiant du paragraphe 16.02 ou 16.03 a été replacé de même que de l'identité des salariés qui ne sont pas encore replacés. Sur demande de l'un des membres du comité paritaire, le directeur général communique toute information relative à la sécurité d'emploi.

5. Tout salarié se croyant lésé par une décision du S.P.A.S. pourra demander l'étude de son cas au comité paritaire dans les dix (10) jours suivant l'avis lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi, en envoyant un avis écrit à cet effet au directeur général du S.P.A.S..

   Le directeur général, dès la réception de l'avis du salarié se croyant lésé, doit convoquer le comité paritaire qui doit se réunir dans les dix (10) jours de la réception de l'avis au directeur général ou dans tout autre délai convenu au comité paritaire.

   L'absence d'un ou de plusieurs membres du Comité paritaire dûment convoqué par écrit par le directeur général n'aura pas pour effet d'annuler la réunion dudit comité.

6. Toute recommandation unanime du Comité paritaire relative à l'application du présent article doit être constatée dans un écrit. Le directeur gé-

16.15 (suite) néral du S.P.A.S. doit donner suite à telle recommandation unanime.

Règlement des litiges

16.16 A défaut d'unanimité au niveau du comité paritaire ou si le comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais prévus au paragraphe 16.15-5, le salarié non satisfait de la décision rendue par le S.P.A.S. peut en appeler devant un tribunal d'arbitrage.

Le salarié devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision prise à son sujet par le S.P.A.S. dans les dix (10) jours de l'avis par le directeur général lui indiquant les conclusions de l'étude de son cas au niveau du comité paritaire sur la sécurité d'emploi, en envoyant à cet effet un avis écrit au directeur général du S.P.A.S..

Sur réception de cet avis, le directeur général du S.P.A.S. communique avec la partie syndicale afin de s'entendre sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente, il est choisi à même la liste des arbitres du greffe.

16.17 L'arbitre nommé en vertu du paragraphe 16.16 doit transmettre, par écrit, au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au S.P.A.S., aux salariés concernés ainsi qu'aux établissements affectés, 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 de la réception de l'avis au directeur général prévu au paragraphe 16.16.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin présenté par l'une ou l'autre des parties.

A défaut par l'une ou l'autre partie d'être présente ou représentée le jour fixé pour l'audition, l'arbitre pourra procéder malgré l'absence d'une des parties.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le S.P.A.S. n'a pas agit conformément aux dispositions du présent article, il peut ordonner à ce dernier de replacer le salarié lésé selon les procédures appropriées de replacement prévues à la présente convention, selon le cas qui s'applique.

16.18 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, elle doit être motivée et elle lie toutes les parties en cause.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte du présent article.

16.19 Si le salarié conteste une décision du S.P.A.S. impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, il cesse de recevoir l'indemnité équivalente à son salaire à compter du cinquantième (50ième) jour de l'avis du S.P.A.S. lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Le comité paritaire ou à défaut d'unanimité, le président, dispose de toute plainte formulée par un salarié relativement à un replacement qui implique un déménagement. A cette fin, le président du comité paritaire possède tous les pouvoirs attribués à un arbitre selon les termes de l'article 11 (Arbitrage).

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

Le salarié bénéficiant du paragraphe 16.03 et contestant une décision prise par le S.P.A.S. impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe C et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'il occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du S.P.A.S..

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

16.20 Le salarié qui tout en contestant une décision du S.P.A.S. impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le S.P.A.S., n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du Trésor apparaissant à l'annexe C et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

Dispositions générales

16.21 Le Ministère des Affaires sociales fournit les fonds nécessaires à l'administration et à l'application du régime de sécurité d'emploi selon les termes du présent article.

16.22 Pour fins d'application de cet article, le secteur des Affaires sociales comprend les établissements faisant partie des groupe d'employeurs suivants: A.C.A.Q., A.C.S.S.Q., A.H.P.Q., F.C.L.S.C.Q., les établissements privés membres de l'A.C.H.A.P. et le service de réadaptation sociale de Québec et financés selon les articles 133 et 134 de la loi sur les services de santé et les services sociaux (L.Q. 1971, chapitre 48 et amendements), ainsi qu'à cette fin uniquement, les Conseils régionaux de la santé et des services sociaux et les Ateliers protégés appelés à devenir des centres de réadaptation pour adultes.

ARTICLE 17 - ANNEES D'EXPERIENCE ANTERIEURE

17.01 Le salarié actuellement au service de l'employeur et ceux qui seront embauchés par la suite sont classés quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à condition qu'il n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.

Toute fraction d'année reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon du salarié.

17.02 Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger du salarié une attestation de cette expérience, attestation que le salarié obtiendra de l'employeur où elle a été acquise. A défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible au salarié de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, il peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

17.03 Si le salarié a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans, il est soumis à une période de probation pour une durée de six (6) mois. A l'embauchage, il a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après ladite période, le salarié a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

17.04 L'expérience reconnue à un salarié en vertu des conventions collectives antérieures ne peut être modifiée par aucune des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 18 - HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

18.01 La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail.

18.02 Il est accordé à tout salarié un repos de deux (2) jours complets et consécutifs par semaine.

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

18.03 Le salarié a droit à une (1) heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail.

18.04 Pour fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

18.05 Le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, par jour de travail. Cependant, il ne peut prendre ces périodes de repos ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

18.06 Les parties peuvent convenir d'horaires flexibles.

ARTICLE 19 - TEMPS SUPPLEMENTAIRE

19.01 Tout travail fait 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 immédiat ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si le salarié ne peut rejoindre son supérieur immédiat, ou à cause des exigences du travail en cours, le salarié est rémunéré au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à son supérieur immédiat ou à son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

19.02 Le salarié qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

1. les heures de travail supplémentaire sont remises en temps. Ces heures sont remises dans les trente (30) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre le salarié et l'employeur;

19.02 (suite)

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

Ces règles s'appliquent également pour le salarié à temps partiel.

ARTICLE 20 - CONGES FERIES PAYES

20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés incluant les congés institués par la loi ou par décret gouvernemental.

La liste des autres congés est déterminée par arrangements locaux entre les parties.

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

20.03 Lorsque le salarié est tenu de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de ce congé férié.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer au salarié au taux double de son salarie régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

Le salarié pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

20.04 Lorsque l'un de ces congés fériés tombe un jour de repos hebdomadaire, un samedi ou un dimanche, pendant les vacances ou pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, à l'exception des accidents de travail, les salariés ne perdent pas ce congé férié.

20.04 (suite) Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.07.

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

20.06 L'employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariés d'un même service.

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

20.07 En congé férié, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

ARTICLE 21 - CONGE ANNUEL (VACANCES)

21.01 Pendant la durée de la présente convention, l'employeur n'apportera aucun changement au régime de vacances actuellement en vigueur.

Nonobstant ce qui précède, le salarié ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à cinq (5) semaines de congé annuel payées.

21.02 Tout salarié qui, au 30 avril, n'a pas un (1) an de service peut, avec l'assentiment de l'employeur, compléter sa période de vacances, jusqu'à concurrence de quatre (4) semaines, à ses frais.

21.03 Pour fins de calcul, le salarié embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

21.04 La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.

21.05 La période située entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre ses vacances. Cependant, le salarié pourra prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

21.06 Un salarié incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison de maladie, accident, accident de travail survenu avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure. Toutefois, il doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celui-ci.

21.07 L'employeur affiche au plus tard le 15 mars, une liste des salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. Le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le 1er avril.

Le salarié qui désire prendre ses vacances en dehors de la période normale de la prise de vacances doit en aviser l'employeur avant le 1er avril et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Lorsque l'employeur a accepté que les vacances soient reportées en dehors de la période normale de la prise des vacances, le salarié doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er octobre.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service.

21.08 Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'employeur et le salarié. A défaut d'entente, l'employeur fournira, par écrit, au salarié, sur demande, la ou les raisons de son refus.

Il est loisible à deux (2) salariés occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre eux leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

21.09 Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariés ayant plus d'ancienneté.

21.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 15 avril.

21.11 En congé annuel, le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail.

21.12 La rémunération du congé annuel est remise au salarié avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel à moins d'entente contraire entre l'employeur et le syndicat.

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

21.13 Lorsqu'un salarié quitte le service de l'employeur, il a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

21.14 Durant les congés prévus au présent article, le salarié n'est pas tenu d'acquitter les frais prévus pour sa chambre à moins qu'il ne l'occupe ou qu'il ne laisse savoir que l'on ne peut en disposer.

21.15 Après deux (2) ans de service, le salarié a droit, une (1) fois l'an, à un congé sans solde d'une

21.15 (suite) durée n'excédant pas un (1) mois, à la condition qu'il en fasse la demande, par écrit, quatre (4) semaines à l'avance et qu'il s'entende avec son employeur sur la date de tel congé.

Congé sans solde après sept (7) ans de service

21.16 1) Conditions d'obtention

Le salarié comptant au moins sept (7) ans de service obtient, après entente avec l'employeur et une fois par période d'au moins sept (7) ans, une prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe 21.15. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé extensionné, le salarié doit en faire la demande, par écrit, à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

2) Modalités

Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède quatre (4) semaines.

a) Retour

Le salarié doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser l'employeur de son retour en service, à défaut de quoi, il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

b) Ancienneté

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait au moment de son départ.

c) Congé annuel

L'employeur remet au salarié intéressé l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

21.16
(suite)

d) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du congé sans solde sont portés au crédit du salarié et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayés annuellement en vertu du régime d'assurance-salaire (article 23.42).

e) Cependant, si le salarié met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, il 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 du salarié et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention en vigueur au moment du début du congé sans solde du salarié.

f) Régime de retraite

Le salarié, durant son congé, ne subit aucun préjudice relatif à son fonds de pension s'il revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, le salarié reprend son régime de retraite tel qu'il l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP.

g) Assurance-groupe

Le salarié n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. A son retour, il peut être réadmis au plan à sa demande. Cependant, le salarié peut maintenir sa participation en payant seul toutes les contributions et prime nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

h) Exclusion

Sauf les dispositions du présent article, le salarié, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme s'il n'était pas à

21.16
(suite)

l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

i) Modalités de retour

A l'expiration de son congé sans solde, le salarié peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'il avise celui-ci, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement telles que prévues à l'article 15 (Procédure de mise à pied), sous réserve des dispositions qui suivent:

Le point de départ du processus de déplacement est le service dans lequel oeuvrait le salarié au moment de son départ pour son congé sans solde.

Advenant qu'au retour du salarié, le service n'existe plus ou qu'il n'y ait pas de salariés moins anciens dans ce service, celui-ci déplace dans un autre service le salarié du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

A défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut alors qu'il lui est possible de le faire, le salarié est réputé avoir abandonné volontairement son emploi.

Advenant qu'il n'y ait pas de salarié moins anciens dans un autre service, il déplace dans un autre titre d'emploi le salarié ayant le moins d'ancienneté mais à la condition toutefois qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

ARTICLE 22 - DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

Section 1: Dispositions générales

22.01 Le présent régime prend effet au moment où les stipulations de la convention collective sont agréées à l'échelle nationale.

22.01A Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-chômage ne prévoit rien.

22.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic.

22.03 L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par la Commission d'emploi et d'immigration du Canada (C.E.I.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

Section II: Congé de maternité

22.04 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt-(20) semaines qui, sous réserve de la clause 22.06, doivent être consécutives.

La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité.

22.05 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée et comprend le jour de l'accouchement.

22.06 La salariée qui accouche prématurément et dont l'enfant est en conséquence hospitalisé a droit à un congé de maternité discontinu. Celle-ci peut revenir au travail avant la fin de son congé de maternité et le compléter lorsque l'état de l'enfant n'exige plus de soins hospitaliers.

22.07 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 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 à l'assurance-chômage

22.08 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service (1) avant le début de son congé de maternité et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, est déclarée éligible à de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 22.09:

a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à 93% (2) de son salaire hebdomadaire de base (3);

b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité complémentaire égale à la différence entre 93% de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-chômage qu'elle reçoit ou pourrait recevoir;

c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au parabraphe b), une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20ième) semaine du congé de maternité.

22.08 (suite) Pour les fins du paragraphe b) de la présente clause, l'indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage 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-chômage.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

22.08A La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois:

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son congé de maternité a également droit à une indemnité égale à 93% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux motifs suivants:

i) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50ième) et la trentième (30ième) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service avant le début de son

---

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

(2) 93% : Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7% de son salaire.

(3) On entend par "salaire de base", le salaire régulier du salarié incluant les primes de responsabilités à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

22.08A (suite) congé de maternité a droit à une indemnité égale à 95% de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle n'est pas éligible aux prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des trois motifs suivants:

i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou

ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la cinquantième (50ième) et la trentième (30ième) semaine précédant celle prévue de son accouchement; ou

iii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-chômage, le pourcentage d'indemnité est fixé à 93%.

22.08B Dans les cas prévus par les clauses 22.08 et 22.08A:

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

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé; l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Pour les fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par la C.E.I.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Education, Affaires sociales, Commissions de formation professionnelle, Société des traversiers du Québec, et uniquement pour les fins du présent article, le Service de Réadaptation Sociale de Québec).

22.08B (suite)

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des cinq (5) derniers mois 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 que pour les 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.

Si la période des cinq (5) derniers mois précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel comprend le premier juillet, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à ce premier juillet. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend le premier juillet, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

22.09 L'allocation de congé de maternité (1) versée par les centres de main-d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 22.08.

22.10 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 22.11 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation du service continu aux fins de la sécurité d'emploi.

---

(1) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240,00 $

22.10 (suite) 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.

22.11 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension 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 en outre bénéficier d'une extension du congé de maternité de quatre (4) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

Durant ces extensions, la salariée ne reçoit ni indemnité, ni salaire.

22.12 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. 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.

22.13 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4ième) 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 22.24.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant 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.

22.14 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

Section III: Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse

Affectation provisoire et congé spécial

22.15 Lorsque ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître, la salariée enceinte 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 de la présente convention collective d'un autre titre d'emploi. Elle doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Si l'employeur n'effectue pas l'affectation provisoire, 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, ce congé se termine au début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue de l'accouchement, moment où le congé de maternité entre alors en vigueur.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée a droit à une indemnité équivalente à celle prévue par l'article 42 de la Loi sur les accidents de travail (L.R.Q. chapitre A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public (1). Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent alinéa ne peut excéder 100% du revenu net de la salariée.

---

(1) Ceci est ajouté dans l'éventualité où l'entrée en vigueur de dispositions législatives particulières impliquerait le paiement de telles prestations.

Autres congés spéciaux

22.16 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 qui peut être vérifié par un médecin de l'employeur; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8ième) semaine précédant la date prévue d'accouchement, moment où le congé de maternité entre en vigueur;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20ième) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

22.17 Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 22.10, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 22.14 de la section II. La salariée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 22.16 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire.

Section IV: Autres congés parentaux

Congé de paternité

22.18 (1) Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7ième) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Congés pour adoption

22.19 Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après la date de la prise en charge définitive de l'enfant.

22.19A(1) Le salarié ou la salariée qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu à la clause 22.19 a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

22.20 Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 22.19, le salarié ou la salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines.

Congés sans solde

22.21 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation du congé de maternité ou au salarié en prolongation du congé de paternité.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

22.22 Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé au salarié ou à la salariée, en prolongation du congé pour adoption.

Un seul des conjoints peut bénéficier du congé sans solde à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

22.23 Au cours du congé sans solde, le salarié ou la salariée accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il peut continuer à participer

---

(1) Cette clause remplace les congés sociaux sur la question dans les conventions collectives.

22.23 (suite) aux régimes d'assurances qui lui sont applicables, s'il en fait la demande au début du congé et s'il verse la totalité des primes.

A l'expiration de son congé sans solde, le salarié peut reprendre son emploi chez l'employeur suivant les modalités prévues au paragraphe 22.26. Toutefois, si le poste que le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives au déplacement (bumping) et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 15.06 à 15.14 inclusivement de la présente convention.

Dispositions diverses

22.24 Les périodes de congés visées dans les clauses 22.19, 22.21 et 22.22 de la présente section sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

22.25 L'employeur doit faire parvenir au salarié, au cours de la quatrième (4ième) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 22.24.

Le salarié qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

22.26 Le salarié à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les clauses 22.21 et 22.22 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant

22.26 (suite) l'expiration dudit congé. A défaut de quoi il est considéré comme ayant démissionné.

Le salarié qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins trente (30) jours avant son retour.

22.27 Le salarié qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 22.19 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 22.10, en autant qu'il y ait normalement droit, et par la clause 22.14 de la section II.

22.28 Les avantages supérieurs prévus dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

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

Malgré ce qui précède, le total des montants reçus par la salariée, en prestations d'assurance-chômage, indemnité et primes, ne peut excéder 95% de la somme constituée par son salaire de base et la prime pour disparités régionales.

Le bénéficiaire du congé pour adoption prévu à la clause 22.19 a droit à 100% de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

Dispositions transitoires

22.30 Malgré la clause 22.01:

a) La salariée dont le congé de maternité a débuté entre le 21 novembre 1979 et la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale, se voit appliquer le présent article à l'exception des clauses 22.01 de la section I, 22.05 et 22.07 de la section II, du paragraphe b) de la clause 22.08B de la section II et de la section III.

22.30 (suite)

Aux fins de ce qui précède:

le premier versement de l'indemnité, qui comprend le montant dû jusqu'alors, s'effectue à la date de paiement de la rétroactivité sur les salaires et autres obligations de payer. De plus, pour la salariée éligible à l'assurance-chômage, ce versement ne peut être fait avant l'obtention par l'employeur d'une preuve de prestations d'assurance-chômage, au sens du paragraphe b) de la clause 22.08B. Les versements subséquents sont effectués à intervalle de deux (2) semaines; et

si, à la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale, le salarié s'est déjà prévalu, pour cause de paternité, d'un congé sans solde, son salaire lui est remboursé jusqu'à concurrence du maximum de jours prévus pour ce congé de paternité prévu au présent article; et

le salarié qui n'a pas bénéficié du congé de paternité a droit de prendre ce congé avant le 30 juin 1980, le tout sur préavis de deux (2) jours et jusqu'à concurrence du maximum de jours prévus pour ce congé.

b) Le ou la salarié(e) qui adopte légalement un enfant entre le 21/11/79 et la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale a droit aux congés pour adoption, le tout aux conditions et avantages prévus pour ces congés au présent article.

c) La salariée qui à la date où les stipulations sont agréées à l'échelle nationale est en congé sans solde, à la suite d'un congé de maternité ayant débuté avant le 21 novembre 1979, a droit à une prolongation qui porte la durée de son congé sans solde à un maximum de deux (2) ans, avec les avantages conférés par les clauses 22.21 et 22.23 et aux conditions prévues par la clause 22.26.

La salariée qui veut se prévaloir de la présente disposition doit en aviser son employeur, par écrit, avant la fin du congé sans solde initial dont elle désire prolonger la durée.

Section V: Avantages sociaux

22.31 L'employeur accorde au salarié:

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

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

22.32 Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux alinéas 22.31 (1), 22.31 (2) et 22.31 (3) ont comme point de départ la date du décès.

22.33 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention aux paragraphes 22.31 le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

22.34 Dans tous les cas, le salarié prévient son supérieur immédiat ou le directeur du personnel et produit à la demande de ce dernier, la preuve ou l'attestation de ces faits.

22.35 Le salarié candidat à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. S'il est élu audit poste, il a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés, le salarié conserve son ancienneté.

Au terme de son mandat, le salarié devra aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

22.36 Le salarié appelé à agir comme juré ou témoin dans une cause où il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où il est appelé à agir comme juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

22.37 Le salarié siégeant comme juré pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'employeur détermine les dates de reprise effective de cesdites journées en tenant compte de la préférence exprimée par le salarié.

22.38 Sur avis donné un (1) mois à l'avance, l'employeur accorde au salarié, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une avec solde si le salarié est détenteur d'un poste. La solde est proportionnelle au nombre de jours constituant pour le salarié sa semaine régulière de travail.

ARTICLE 23- REGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

I- DISPOSITIONS GENERALES

23.01 Admissibilité

Les salariés assujettis 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 leur mise à la retraite, qu'ils aient ou non terminé leur période de probation:

a) Tout salarié engagé à temps plein ou à 75% ou plus du temps plein dans un emploi permanent: après un (1) mois de service continu.

Tout salarié engagé à temps plein ou à 75% du temps plein ou plus dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu.

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

b) Les salariés à temps partiel qui travaillent plus de 25% mais moins de 75% du plein temps:

23.01 (suite)

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 un salarié à temps plein, le salarié payant le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre contribution.

c) Les salariés travaillant 25% du temps plein ou moins sont exclus totalement, qu'ils soient ou non assujettis à la convention.

Un nouveau salarié à temps partiel est considéré comme visé par l'alinéa c) jusqu'à ce qu'il ait accompli trois (3) mois de service continu; il devient alors visé par l'alinéa a), b) ou c) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier ou 1er juillet qui suit immédiatement.

Au 1er janvier et au 1er juillet de chaque année, un salarié à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visé par l'alinéa a), b) ou c) pour les six (6) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours des six (6) mois précédents.

Définition de personne à charge

23.02 Aux fins des présentes on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'un salarié tel que défini ci-après:

i) Conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis au moins un (1) an, si un enfant est issu de leur union, avec une personne non mariée de sexe différent qu'elle représente publiquement comme son conjoint étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

ii) Enfant à charge: un enfant du salarié, de son conjoint ou des deux, non marié et résident ou domicilié au Canada, qui dépend du salarié pour

23.02 (suite) son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

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

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

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

Définition d'invalidité

23.03 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 nécessitant des soins médicaux et qui rend le salarié 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.

23.04 Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à plein temps ou de disponibilité pour un travail à plein temps, à moins que le salarié n'établisse à la satisfaction de l'employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

23.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par le salarié lui-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.

23.05 (suite) Toutefois, la période d'invalidité résultant d'alcoolisme ou de toxicomanie pendant laquelle le salarié reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

23.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par la Commission d'assurance-chômage dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

23.07 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 de la signature de la convention.

Il est de plus précisé que les montants revisés des prestations d'assurance-salaire, prévus à l'alinéa b) de la clause 23.29, s'appliquent d'office au salarié invalide à la date de signature de la présente convention collective à compter de la période de paie qui suit immédiatement.

Comité paritaire relatif aux régimes d'assurance

23.08 Les parties patronale et syndicale habilitées, suivant le chapitre 14 des lois du Québec de 1978, à négocier et à agréer des stipulations contenues dans une convention collective, conviennent de maintenir le comité paritaire existant en vertu de la dernière convention collective, responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.

Le comité est composé de seize (16) membres, en plus du président:

1. La partie syndicale en désigne huit (8).

2. La partie patronale, composée des diverses associations patronales oeuvrant dans le réseau des Affaires sociales et du Ministère des Affaires sociales, en désigne huit (8). De ce nombre, deux (2) représentants sont spécifiquement désignés par le Ministère des Affaires sociales.

23.09 Le mandat du président du comité existant en vertu de la dernière convention collective est renouvelé d'office. Ce mandat se termine automatiquement à son décès, lors de sa démission par écrit, ou par révocation demandée par le comité.

Le comité choisit hors de ses membres un nouveau président dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat du président. A défaut d'entente, le président est alors nommé par le juge en chef du Tribunal du Travail.

Le président du comité est de préférence un actuaire membre de l'Institut Canadien des Actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.

23.10 La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président selon la procédure d'arbitrage.

23.11 Le comité paritaire peut établir trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participants. L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime complémentaire est facultative mais suppose la participation obligatoire au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie, d'assurance-maladie ou des deux peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraités.

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

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations soit d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire.

23.11 (suite) Disposition de transition: Nonobstant le paragraphe précédent, les prestations d'assurance sur la vie des personnes à charge qui faisaient partie du régime complémentaire d'assurance-maladie (option 1) en vigueur au 30 juin 1979, peuvent être maintenues dans le cadre du régime d'assurance-maladie complémentaire prévu par la présente.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permissibles est réduit d'autant.

Il est de plus précisé que le délai de carence afférent au régime d'assurance-salaire ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois et que la prestation nette d'impôt ne peut dépasser 80% du salaire net d'impôts, y compris les prestations que le salarié peut recevoir de toutes autres sources, notamment le Régime de rentes du Québec, la Régie d'assurance-automobile du Québec, la Loi des accidents du Travail et le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que le salarié peut recevoir d'autres sources.

23.12 Deux (2) ou plusieurs comités paritaires peuvent choisir de se regrouper et d'opérer comme un seul comité paritaire. En ce cas, les salariés couverts par ces comités constituent un seul groupe pour fins d'assurance et le nombre de régimes complémentaires demeure limité comme pour un seul groupe. Un comité paritaire qui a choisi de se regrouper ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat d'assurance subordonnément à un préavis écrit de 90 jours aux autres comités paritaires. En cas de désaccord entre les parties patronale et syndicale sur le fait pour le comité de se regrouper, le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

23.13 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes complémentaires et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant

23.13 (suite) l'ensemble des participants aux régimes. A cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

23.14 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul ou groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

23.15 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

23.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

a) Une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, peuvent être majorées avant le 1er janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite.

b) L'excédent des primes sur les indemnités ou remboursements payés aux assurés doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit.

c) La prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable au participant au premier jour de la période.

d) Aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle le salarié n'est pas un participant; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle le salarié cesse d'être un participant.

23.17 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

23.18 Les dividendes ou ristournes résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires du président du comité constituent une charge sur ces fonds alors que les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent spécifiquement une charge sur les fonds résultant du régime de base d'assurance-maladie, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Dès que le solde des

23.18 (suite) fonds du régime de base d'assurance-maladie atteint ou dépasse une période de cotisation au régime de base d'assurance-maladie, les participants à ce régime se voient accorder un congé de prime pour une période. Le solde des fonds résultant d'un régime complémentaire est utilisé, dans les meilleurs délais, pour le bénéfice des participants à ce régime, soit pour accorder un congé de primes, soit pour faire face à des augmentations des taux de primes, soit pour améliorer la couverture du régime.

23.19 Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre mais leur employeur leur verse néanmoins leur salaire régulier.

II- REGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

23.20 A compter de la date de la signature de la convention:

- Le salarié visé à l'alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400 $.

- Le salarié visé à l'alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200 $.

- L'employeur défraie à cent pour cent (100%) le coût des montants d'assurance-vie précités.

23.21 Les salariés qui, à la date de la signature de la dernière convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurés assurés 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 retraités qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

23.21 (suite)

a) Ils en aient fait la demande à leur employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le 1er décembre 1976.

b) Ils défraient, sur base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000 $ d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

III - REGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

23.22 Le régime de base couvre suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que le salarié assuré est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

23.23 A compter du premier (1er) juillet 1979, la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants:

a) dans le cas d'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: 3,75 $ par mois;

b) le double de la cotisation versée par le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base;

c) dans le cas d'un participant assuré seul: 1,50 $ par mois.

23.24 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 1,50 $ et 3,75 $ seront diminués des deux tiers (2/3) du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale

23.24 (suite) aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par le participant lui-même. Il est entendu que les régimes complémentaires existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu au paragraphe 23.11 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

23.25 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

23.26 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais un salarié peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'il établisse qu'il est assuré en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

23.27 Un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

a) Il doit établir à la satisfaction de l'assureur:

i) qu'antérieurement il était assuré en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire;

ii) qu'il est devenu impossible qu'il continue à être assuré;

iii) qu'il présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance.

b) Subordonnément à l'alinéa a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur.

c) Dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du

23.27 (suite) présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

23.28 Il est loisible au comité de convenir du maintien d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des retraités sans contribution de l'employeur et pourvu que:

- L'employeur ne soit pas tenu d'intervenir dans la perception des cotisations;

- La cotisation des salariés pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux retraités;

- Les déboursés, cotisations et ristournes pour les retraités soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les salariés, eu égard à l'extension du régime aux retraités, soit clairement identifiée comme telle.

IV - ASSURANCE-SALAIRE

23.29 Subordonnément aux dispositions des présentes, un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle il est absent du travail:

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'il recevrait s'il était au travail.

Cependant, si un salarié 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, il peut utiliser par anticipation les jours qu'il accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, il doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie

23.29 (suite)

pris par anticipation et non encore acquis.

b) A compter de la sixième (6ième) jounée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à 80% du salaire.

Le salaire du salarié aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'échelle applicable au salarié qu'il recevrait s'il était au travail incluant le cas échéant les primes de disparités régionales; cependant, un salarié ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si ce dernier était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les salariés autres que les temps plein réguliers le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours du mois précédent par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

23.30 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, le salarié invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de bénéficier des régimes d'assurance. Toutefois, il doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.29 il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statu de salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

23.31 A) Les prestations sont réduites du montant initial de toutes les prestations d'invalidité de base payables en vertu de la Loi de la Régie d'assurance-automobile du Québec, du

23.31 (suite)

Régime de rentes du Québec, de la Loi des accidents du travail et du Régime de retraite, sans égard aux augmentations ultérieures des prestations de base résultant de l'indexation.

B) Dans le cas particulier où l'invalidité résulte d'une cause donnant droit à des prestations versées en vertu du Régime d'assurance-automobile du Québec (RAAQ), les dispositions suivantes s'appliquent:

i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 23.29, si le salarié a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse au salarié la différence entre son salaire net, tel que défini ci-après et la prestation versée par la RAAQ: durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ, au régime d'assurance-chômage et au Régime de retraite;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 23.29, le salarié reçoit la différence entre les prestations mentionnées à ces alinéas, s'il en est, et celles versées par la RAAQ.

Pour recevoir les prestations prévues à la présente clause, le cas échéant, un salarié doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable par la RAAQ.

23.32 Le paiement de la prestation cesse au plus tard avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel le salarié atteint l'âge de la retraite obligatoire ou avec la date effective de sa retraite, si antérieure. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

23.33 Aucune prestation n'est payable durant une grève ou un lock-out, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

23.34 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 le salarié des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

23.35 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.

23.36 De façon à permettre cette vérification, le salarié doit aviser son employeur sans délai lorsqu'il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.34. L'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration du salarié 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 le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge du salarié.

23.37 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 le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie du salarié, l'employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

23.38 Si en raison de la nature de sa maladie ou de ses blessures, le salarié n'a pu aviser l'employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises il doit le faire dès que possible.

23.39 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, le salarié peut en appeler de la décision selon la procédure de grief.

23.40 Les jours de maladie au crédit d'un salarié à la date de la signature de la convention 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 le salarié a épuisé, au cours d'une année, ses 9.6 jours de congé-maladie prévus à la clause 23.41.

b) Aux fins de pré-retraite.

c) Utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la Loi), sous réserve d'un amendement à la Loi du RREGOP. Dans ce cas, la banque de congés-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 du salarié et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 23.29. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestations d'assurance-salaire. Aux fins de l'application de la présente clause, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au RRQ, aux régimes d'assurance-chômage et du Régime de retraite.

e) Au départ du salarié, les jours de congés-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-maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demie ($\frac{1}{2}$) journée ouvrable par jour ouvrable accumulé juqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au

23.40 (suite) départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Accumulation des jours de maladie

a) Salarié à temps complet

23.41 A la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite au salarié 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre qu'un (1) jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention en le réduisant de 0,20 jour par mois. Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés-maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

23.42 Le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie, auxquels il a droit, selon la clause 23.41, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

23.43 Les périodes d'invalidité en cours à la date de la signature de la convention ne sont pas interrompues.

b) Salarié à temps partiel

23.44 Le salarié à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 23.41 reçoit à chaque paie, 4.0% de son salaire s'il est visé par les alinéas a) et b) du paragraphe 23.01 et 6.0% s'il est visé par l'alinéa c).

Un salarié visé aux alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel le salarié était requis de se présenter au travail.

Prestations dans le cas d'accident du travail

23.45 Dans le cas d'une incapacité totale donnant droit à des indemnités versées en vertu de la Loi des accidents du travail, les dispositions suivantes s'appliquent:

23.45 (suite)

a) Le salarié reçoit de l'employeur, tant qu'il est admissible à des indemnités, une prestation égale à 100% du salaire net.

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 RRQ, au régime d'assurance-chômage et au Régime de retraite.

b) Les prestations versées par la Commission des accidents du Travail, pour la même période, sont acquises à l'employeur.

Le salarié doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'employeur.

c) La caisse de congés-maladie du salarié n'est pas affectée par une telle absence et le salarié est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

ARTICLE 24 - REGIME DE RETRAITE

24.01 Les employés sont régis 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.

24.02 a) La désignation des représentants des employés syndiqués au sein des comités mentionnés à l'article 115 de la Loi du Régime de retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics se fait par voie des groupements d'associations de salariés tels que définis au chapitre 8 des lois du Québec 1974. Chaque groupement d'associations dispose d'autant de votes qu'il représente d'employés; il peut exprimer tous ses votes en faveur d'une seule personne ou les partager entre plusieurs personnes.

b) Les votes exprimés sont totalisés et les quinze (15) personnes recevant le plus de

24.02 (suite) votes sont déclarées élues. Il y a un seul tour de scrutin.

c) Si un représentant élu ne peut terminer son mandat, son remplaçant est désigné par la partie qui reste à courir par l'ensemble des autres représentants élus encore en fonction.

ARTICLE 25 - ALLOCATIONS DE DEPLACEMENTS

25.01 Lorsqu'un salarié, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, il est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

Dans ce cas, il a droit aux allocations de déplacements remboursables selon les modalités suivantes:

Frais d'automobile

Lorsqu'il utilise sa propre automobile, le salarié reçoit:

de	0 à 8,000 km	0,135 $ du km
de	8,001 à 18,000 km	0,125 $ du km
de	18,001 à 26,000 km	0,10 $ du km
de	26,001 et plus	0,08 $ du km

Un montant de 0,025 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

25.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel le salarié est affecté; un salarié ne peut avoir plus d'un port d'attache.

Le port d'attache est déterminé par l'employeur selon les critères suivants:

1. l'endroit où le salarié exerce habituellement ses fonctions;

2. l'endroit où le salarié reçoit régulièrement ses instructions;

25.02 (suite) 3. l'endroit où le salarié fait rapport de ses activités.

Le kilométrage effectivement remboursé est basé sur la distance nécessaire et effectivement parcourue par un salarié lors de l'exercice de ses fonctions.

25.03 Le salarié requis par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel a cette fin, d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8,000 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 8,000 km payables à la fin de l'année.

25.04 Si le salarié n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur détermine les moyens de transport et il rembourse les salariés des frais occasionnés.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement du salarié dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

Repas

25.05 Au cours de ses déplacements, le salarié a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que le salarié ne peut se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable:

Déjeuner : 3,00 $
Dîner : 4,75 $
Souper : 6,50 $

Coucher

25.06 Lorsque le salarié doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, il a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 2,00 $.

25.07 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 25.05 et 25.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

25.07 (suite) Lorsqu'un salarié loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, il a droit à un remboursement de 7,00 $.

25.08 Si un salarié bénéficie à la date de la signature de la présente convention collective d'un système plus avantageux, il continuera d'en bénéficier pour la durée de la convention en autant qu'il occupe les mêmes fonctions.

25.09 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 25.01, 25.03, 25.05, 25.06, 25.07 et 25.10 pour les salariés régis par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 25.01, 25.03, 25.05, 25.06, 25.07 et 25.10.

Assurance-affaires

25.10 Un employé requis d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

a) une fois par année financière, l'employé à droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'il a parcouru les premiers 1,600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;

25.10 (suite)

b) à la fin d'une année financière, l'employé qui n'a pas parcouru au moins 1,600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,030 $/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance-affaires, à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

L'assurance-affaire 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 l'employé de se doter d'une assurance-affaires.

ARTICLE 26 - TITRES D'EMPLOI, LIBELLES ET ECHELLES DE SALAIRE

26.01 L'employeur paie au salarié le salaire ci-après prévu pour son titre d'emploi.

Les libellés apparaissant ci-après constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

1204 - AUDIOLOGISTE-ORTHOPHONISTE (TITRE RESERVE)
THERAPEUTE DE LA PAROLE, DE L'OUIE ET DU LANGAGE

Personne qui évalue et diagnostique les troubles de l'ouie, de la voix, de la parole et du langage oral et écrit au moyen d'instruments et de techniques adaptées aux besoins du ou des bénéficiaire(s); administre une variété de tests; conçoit, organise et exécute différents programmes de traitement; rédige des rapports-progrès; participe à l'enseignement.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en audiologie-orthophonie.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	15 508	3.34	17 630	2.75	19 344	4.72	20 979	3.45
02-	16 115	3.22	18 356	2.61	20 140	4.72	21 828	3.38
03-	16 739	3.10	19 116	2.47	20 974	4.72	22 719	3.32
04-	17 369	2.99	19 925	2.33	21 862	4.72	23 667	3.25
05-	18 041	2.87	20 746	2.20	22 763	4.72	24 629	3.20
06-	18 737	2.75	21 598	2.07	23 697	4.72	25 626	3.14
07-	19 458	2.63	22 506	1.94	24 694	4.72	26 690	3.08
CLASSE 02								
01-	20 577	2.46	23 889	1.76	26 211	4.72	28 309	3.01
02-	21 319	2.35	24 879	1.63	27 297	4.72	29 469	2.96
03-	22 106	2.24	25 914	1.52	28 433	4.72	30 681	2.91
04-	22 903	2.13	26 986	1.40	29 609	4.72	31 937	2.86
05-	23 724	2.03	28 105	1.30	30 837	4.72	33 247	2.82
06-	24 594	1.93	29 265	1.19	32 110	4.72	34 606	2.77
07-	25 476	1.83	30 476	1.09	33 438	4.72	36 024	2.73
08-	26 409	1.73	31 757	1.00	34 844	4.72	37 525	2.69
CLASSE 01								
01-	26 383	1.73	31 553	1.01	34 620	4.72	37 286	2.70
02-	27 386	1.63	32 609	0.94	35 779	4.72	38 523	2.67
03-	28 428	1.53	33 702	0.87	36 978	4.72	39 803	2.64
04-	29 508	1.43	34 828	0.80	38 213	4.72	41 121	2.61
05-	30 626	1.33	36 013	0.73	39 513	4.72	42 509	2.58
06-	31 789	1.24	37 221	0.67	40 839	4.72	43 925	2.56

1206 - BIBLIOTHECAIRE

Personne qui analyse les besoins du milieu, recommande l'achat de documents écrits et audio-visuels, les classifie, les catalogue, assure le bon fonctionnement du service de prêt, conseille les usagers et les assiste dans leurs recherches.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en bibliothéconomie.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	14 999	3.44	16 206	3.05	17 781	4.72	19 310	3.60
02-	15 588	3.32	16 823	2.92	18 458	4.72	20 033	3.53
03-	16 211	3.20	17 472	2.78	19 170	4.72	20 793	3.47
04-	16 860	3.08	18 150	2.65	19 914	4.72	21 587	3.40
05-	17 533	2.96	18 851	2.52	20 683	4.72	22 408	3.34
06-	18 226	2.83	19 573	2.39	21 475	4.72	23 254	3.28
07-	18 951	2.71	20 329	2.27	22 305	4.72	24 140	3.23
CLASSE 02								
01-	19 703	2.59	21 110	2.14	23 162	4.72	25 054	3.17
02-	20 482	2.47	21 920	2.02	24 051	4.72	26 003	3.12
03-	21 295	2.35	22 764	1.90	24 977	4.72	26 992	3.07
04-	22 152	2.24	23 656	1.79	25 955	4.72	28 036	3.02
05-	23 023	2.12	24 559	1.67	26 946	4.72	29 094	2.97
06-	23 947	2.00	25 518	1.56	27 998	4.72	30 217	2.93
07-	24 908	1.89	26 515	1.45	29 092	4.72	31 385	2.88
08-	25 885	1.78	27 529	1.35	30 205	4.72	32 573	2.84
CLASSE 01								
01-	25 389	1.84	27 014	1.40	29 640	4.72	31 970	2.86
02-	26 200	1.75	27 856	1.32	30 564	4.72	32 956	2.83
03-	27 052	1.66	28 740	1.24	31 534	4.72	33 992	2.79
04-	27 912	1.57	29 631	1.16	32 511	4.72	35 034	2.76
05-	28 816	1.49	30 568	1.08	33 539	4.72	36 132	2.73

1701 - CONSEILLER D'ORIENTATION PROFESSIONNELLE (TITRE RESERVE)
SPECIALISTE DE LA RELATION D'AIDE

Personne qui guide les individus dans le choix d'une profession et des études qui y préparent et fournit une assistance professionnelle en vue de favoriser leur intégration au milieu scolaire, ou au monde du travail à partir notamment d'entrevues de «counselling» (individuelles et de groupes) et de résultats de tests psychométriques. Elle participe à des études de cas à l'intérieur d'une équipe multidisciplinaire.

Doit détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle en orientation.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	16 362	3.17	17 630	2.75	19 344	4.72	20 979	3.45
02-	17 058	3.04	18 356	2.61	20 140	4.72	21 828	3.38
03-	17 787	2.91	19 116	2.47	20 974	4.72	22 719	3.32
04-	18 564	2.78	19 925	2.33	21 862	4.72	23 667	3.25
05-	19 353	2.65	20 746	2.20	22 763	4.72	24 629	3.20
06-	20 172	2.52	21 598	2.07	23 697	4.72	25 626	3.14
07-	21 045	2.39	22 506	1.94	24 694	4.72	26 690	3.08
CLASSE 02								
01-	22 376	2.20	23 889	1.76	26 211	4.72	28 309	3.01
02-	23 332	2.08	24 879	1.63	27 297	4.72	29 469	2.96
03-	24 328	1.96	25 914	1.52	28 433	4.72	30 681	2.91
04-	25 363	1.84	26 986	1.40	29 609	4.72	31 937	2.86
05-	26 439	1.72	28 105	1.30	30 837	4.72	33 247	2.82
06-	27 559	1.61	29 265	1.19	32 110	4.72	34 606	2.77
07-	28 727	1.50	30 476	1.09	33 438	4.72	36 024	2.73
08-	29 959	1.39	31 757	1.00	34 844	4.72	37 525	2.69
CLASSE 01								
01-	29 764	1.41	31 553	1.01	34 620	4.72	37 286	2.70
02-	30 781	1.32	32 609	0.94	35 779	4.72	38 523	2.67
03-	31 833	1.24	33 702	0.87	36 978	4.72	39 803	2.64
04-	32 919	1.16	34 828	0.80	38 213	4.72	41 121	2.61
05-	34 061	1.08	36 013	0.73	39 513	4.72	42 509	2.58
06-	35 224	1.01	37 221	0.67	40 839	4.72	43 925	2.56

1544 - CRIMINOLOGUE

Personne qui conçoit, met en application et évalue des activités de recherche, d'intervention ou de consultation à caractère criminologique.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en criminologie.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	15 508	3.34	16 738	2.93	18 365	4.72	19 934	3.54
02-	16 115	3.22	17 372	2.80	19 061	4.72	20 677	3.48
03-	16 739	3.10	18 025	2.68	19 777	4.72	21 441	3.41
04-	17 369	2.99	18 680	2.55	20 496	4.72	22 208	3.36
05-	18 041	2.87	19 381	2.43	21 265	4.72	23 029	3.30
06-	18 737	2.75	20 107	2.31	22 061	4.72	23 879	3.24
07-	19 458	2.63	20 855	2.18	22 882	4.72	24 756	3.19
CLASSE 02								
01-	20 577	2.46	22 019	2.01	24 159	4.72	26 119	3.11
02-	21 319	2.35	22 790	1.90	25 005	4.72	27 022	3.07
03-	22 106	2.24	23 607	1.79	25 902	4.72	27 979	3.02
04-	22 903	2.13	24 435	1.69	26 810	4.72	28 949	2.98
05-	23 724	2.03	25 287	1.59	27 745	4.72	29 947	2.94
06-	24 594	1.93	26 190	1.49	28 736	4.72	31 005	2.89
07-	25 476	1.83	27 104	1.39	29 739	4.72	32 075	2.86
08-	26 409	1.73	28 073	1.30	30 802	4.72	33 210	2.82
CLASSE 01								
01-	26 383	1.73	28 045	1.30	30 771	4.72	33 177	2.82
02-	27 386	1.63	29 087	1.21	31 914	4.72	34 397	2.78
03-	28 428	1.53	30 168	1.12	33 100	4.72	35 663	2.74
04-	29 508	1.43	31 287	1.03	34 328	4.72	36 974	2.71
05-	30 626	1.33	32 448	0.95	35 602	4.72	38 334	2.67
06-	31 789	1.24	33 655	0.87	36 926	4.72	39 748	2.64

1224 - DIETETISTE (TITRE RESERVE)
NUTRITIONNISTE

Personne qui conçoit, évalue et assure le traitement diététique et l'alimentation rationnelle des bénéficiaires et du personnel de l'établissement et ce, dans l'un et/ou l'autre des secteurs de l'établissement. Elle participe à l'enseignement nécessaire à la formation des personnes en stage à l'établissement.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en diététique ou en nutrition.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	14 999	3.44	16 206	3.05	17 781	4.72	19 310	3.60
02-	15 588	3.32	16 823	2.92	18 458	4.72	20 033	3.53
03-	16 211	3.20	17 472	2.78	19 170	4.72	20 793	3.47
04-	16 860	3.08	18 150	2.65	19 914	4.72	21 587	3.40
05-	17 533	2.96	18 851	2.52	20 683	4.72	22 408	3.34
06-	18 226	2.83	19 573	2.39	21 475	4.72	23 254	3.28
07-	18 951	2.71	20 329	2.27	22 305	4.72	24 140	3.23
CLASSE 02								
01-	19 703	2.59	21 110	2.14	23 162	4.72	25 054	3.17
02-	20 482	2.47	21 920	2.02	24 051	4.72	26 003	3.12
03-	21 295	2.35	22 764	1.90	24 977	4.72	26 992	3.07
04-	22 152	2.24	23 656	1.79	25 955	4.72	28 036	3.02
05-	23 023	2.12	24 559	1.67	26 946	4.72	29 094	2.97
06-	23 947	2.00	25 518	1.56	27 998	4.72	30 217	2.93
07-	24 908	1.89	26 515	1.45	29 092	4.72	31 385	2.88
08-	25 885	1.78	27 529	1.35	30 205	4.72	32 573	2.84
CLASSE 01								
01-	25 389	1.84	27 014	1.40	29 640	4.72	31 970	2.86
02-	26 200	1.75	27 856	1.32	30 564	4.72	32 956	2.83
03-	27 052	1.66	28 740	1.24	31 534	4.72	33 992	2.79
04-	27 912	1.57	29 631	1.16	32 511	4.72	35 034	2.76
05-	28 816	1.49	30 568	1.08	33 539	4.72	36 132	2.73

1228 - EDUCATEUR PHYSIQUE

Personne qui conçoit, met en application et évalue des programmes d'éducation physique adaptés aux besoins des bénéficiaires.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en éducation physique.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	15 508	3.34	16 738	2.93	18 365	4.72	19 934	3.54
02-	16 115	3.22	17 372	2.80	19 061	4.72	20 677	3.48
03-	16 739	3.10	18 025	2.68	19 777	4.72	21 441	3.41
04-	17 369	2.99	18 680	2.55	20 496	4.72	22 208	3.36
05-	18 041	2.87	19 381	2.43	21 265	4.72	23 029	3.30
06-	18 737	2.75	20 107	2.31	22 061	4.72	23 879	3.24
07-	19 458	2.63	20 855	2.18	22 882	4.72	24 756	3.19
CLASSE 02								
01-	20 577	2.46	22 019	2.01	24 159	4.72	26 119	3.11
02-	21 319	2.35	22 790	1.90	25 005	4.72	27 022	3.07
03-	22 106	2.24	23 607	1.79	25 902	4.72	27 979	3.02
04-	22 903	2.13	24 435	1.69	26 810	4.72	28 949	2.98
05-	23 724	2.03	25 287	1.59	27 745	4.72	29 947	2.94
06-	24 594	1.93	26 190	1.49	28 736	4.72	31 005	2.89
07-	25 476	1.83	27 104	1.39	29 739	4.72	32 075	2.86
08-	26 409	1.73	28 073	1.30	30 802	4.72	33 210	2.82
CLASSE 01								
01-	26 383	1.73	28 045	1.30	30 771	4.72	33 177	2.82
02-	27 386	1.63	29 087	1.21	31 914	4.72	34 397	2.78
03-	28 428	1.53	30 168	1.12	33 100	4.72	35 663	2.74
04-	29 508	1.43	31 287	1.03	34 328	4.72	36 974	2.71
05-	30 626	1.33	32 448	0.95	35 602	4.72	38 334	2.67
06-	31 789	1.24	33 655	0.87	36 926	4.72	39 748	2.64

1230 - ERGOTHERAPEUTE (TITRE RESERVE)
THERAPEUTE DE LA READAPTATION FONCTIONNELLE PAR L'ACTIVITE

Personne qui conçoit, définit et met en application des programmes de réadaptation par l'activité thérapeutique; évalue l'évolution des bénéficiaires; rédige des rapports d'observation et enregistre au dossier du bénéficiaire les traitements donnés.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en ergothérapie.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	14 999	3.44	16 206	3.05	17 781	4.72	19 310	3.60
02-	15 588	3.32	16 823	2.92	18 458	4.72	20 033	3.53
03-	16 211	3.20	17 472	2.78	19 170	4.72	20 793	3.47
04-	16 860	3.08	18 150	2.65	19 914	4.72	21 587	3.40
05-	17 533	2.96	18 851	2.52	20 683	4.72	22 408	3.34
06-	18 226	2.83	19 573	2.39	21 475	4.72	23 254	3.28
07-	18 951	2.71	20 329	2.27	22 305	4.72	24 140	3.23
CLASSE 02								
01-	19 703	2.59	21 110	2.14	23 162	4.72	25 054	3.17
02-	20 482	2.47	21 920	2.02	24 051	4.72	26 003	3.12
03-	21 295	2.35	22 764	1.90	24 977	4.72	26 992	3.07
04-	22 152	2.24	23 656	1.79	25 955	4.72	28 036	3.02
05-	23 023	2.12	24 559	1.67	26 946	4.72	29 094	2.97
06-	23 947	2.00	25 518	1.56	27 998	4.72	30 217	2.93
07-	24 908	1.89	26 515	1.45	29 092	4.72	31 385	2.88
08-	25 885	1.78	27 529	1.35	30 205	4.72	32 573	2.84
CLASSE 01								
01-	25 389	1.84	27 014	1.40	29 640	4.72	31 970	2.86
02-	26 200	1.75	27 856	1.32	30 564	4.72	32 956	2.83
03-	27 052	1.66	28 740	1.24	31 534	4.72	33 992	2.79
04-	27 912	1.57	29 631	1.16	32 511	4.72	35 034	2.76
05-	28 816	1.49	30 568	1.08	33 539	4.72	36 132	2.73

1540 - GENAGOGUE

Personne qui conçoit, actualise, analyse, évalue et met en application des programmes basés sur les communications à l'intérieur d'un groupe en vue de la réadaptation des bénéficiaires.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en génagogie.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CASSE 03								
01-	15 508	3.34	16 738	2.93	18 365	4.72	19 934	3.54
02-	16 115	3.22	17 372	2.80	19 061	4.72	20 677	3.48
03-	16 739	3.10	18 025	2.68	19 777	4.72	21 441	3.41
04-	17 369	2.99	18 680	2.55	20 496	4.72	22 208	3.36
05-	18 041	2.87	19 381	2.43	21 265	4.72	23 029	3.30
06-	18 737	2.75	20 107	2.31	22 061	4.72	23 879	3.24
07-	19 458	2.63	20 855	2.18	22 882	4.72	24 756	3.19
CLASSE 02								
01-	20 577	2.46	22 019	2.01	24 159	4.72	26 119	3.11
02-	21 319	2.35	22 790	1.90	25 005	4.72	27 022	3.07
03-	22 106	2.24	23 607	1.79	25 902	4.72	27 979	3.02
04-	22 903	2.13	24 435	1.69	26 810	4.72	28 949	2.98
05-	23 724	2.03	25 287	1.59	27 745	4.72	29 947	2.94
06-	24 594	1.93	26 190	1.49	28 736	4.72	31 005	2.89
07-	25 476	1.83	27 104	1.39	29 739	4.72	32 075	2.86
08-	26 409	1.73	28 073	1.30	30 802	4.72	33 210	2.82
CLASSE 01								
01-	26 383	1.73	28 045	1.30	30 771	4.72	33 177	2.82
02-	27 386	1.63	29 087	1.21	31 914	4.72	34 397	2.78
03-	28 428	1.53	30 168	1.12	33 100	4.72	35 663	2.74
04-	29 508	1.43	31 287	1.03	34 328	4.72	36 974	2.71
05-	30 626	1.33	32 448	0.95	35 602	4.72	38 334	2.67
06-	31 789	1.24	33 655	0.87	36 926	4.72	39 748	2.64

1656 - ORTHO-PEDAGOGUE

Personne qui conçoit, actualise, analyse et évalue des programmes en vue de corriger les difficultés d'adaptation et d'apprentissage des bénéficiaires.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en ortho-pédagogie.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	15 508	3.34	16 738	2.93	18 365	4.72	19 934	3.54
02-	16 115	3.22	17 372	2.80	19 061	4.72	20 677	3.48
03-	16 739	3.10	18 025	2.68	19 777	4.72	21 441	3.41
04-	17 369	2.99	18 680	2.55	20 496	4.72	22 208	3.36
05-	18 041	2.87	19 381	2.43	21 265	4.72	23 029	3.30
06-	18 737	2.75	20 107	2.31	22 061	4.72	23 879	3.24
07-	19 458	2.63	20 855	2.18	22 882	4.72	24 756	3.19
CLASSE 02								
01-	20 577	2.46	22 019	2.01	24 159	4.72	26 119	3.11
02-	21 319	2.35	22 790	1.90	25 005	4.72	27 022	3.07
03-	22 106	2.24	23 607	1.79	25 902	4.72	27 979	3.02
04-	22 903	2.13	24 435	1.69	26 810	4.72	28 949	2.98
05-	23 724	2.03	25 287	1.59	27 745	4.72	29 947	2.94
06-	24 594	1.93	26 190	1.49	28 736	4.72	31 005	2.89
07-	25 476	1.83	27 104	1.39	29 739	4.72	32 075	2.86
08-	26 409	1.73	28 073	1.30	30 802	4.72	33 210	2.82
CLASSE 01								
01-	26 383	1.73	28 045	1.30	30 771	4.72	33 177	2.82
02-	27 386	1.63	29 087	1.21	31 914	4.72	34 397	2.78
03-	28 428	1.53	30 168	1.12	33 100	4.72	35 663	2.74
04-	29 508	1.43	31 287	1.03	34 328	4.72	36 974	2.71
05-	30 626	1.33	32 448	0.95	35 602	4.72	38 334	2.67
06-	31 789	1.24	33 655	0.87	36 926	4.72	39 748	2.64

1232 - PHYSIOTHERAPEUTE (TITRE RESERVE)
THERAPEUTE DE LA READAPTATION FONCTIONNELLE

Personne qui évalue la condition neuro-musculo-squelettique des bénéficiaires, conçoit, réalise, revise et adapte des programmes de traitements visant leur réadaptation fonctionnelle, le tout en conformité avec la loi et les standards établis.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en physiothérapie.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	14 999	3.44	16 206	3.05	17 781	4.72	19 310	3.60
02-	15 588	3.32	16 823	2.92	18 458	4.72	20 033	3.53
03-	16 211	3.20	17 472	2.78	19 170	4.72	20 793	3.47
04-	16 860	3.08	18 150	2.65	19 914	4.72	21 587	3.40
05-	17 533	2.96	18 851	2.52	20 683	4.72	22 408	3.34
06-	18 226	2.83	19 573	2.39	21 475	4.72	23 254	3.28
07-	18 951	2.71	20 329	2.27	22 305	4.72	24 140	3.23
CLASSE 02								
01-	19 703	2.59	21 110	2.14	23 162	4.72	25 054	3.17
02-	20 482	2.47	21 920	2.02	24 051	4.72	26 003	3.12
03-	21 295	2.35	22 764	1.90	24 977	4.72	26 992	3.07
04-	22 152	2.24	23 656	1.79	25 955	4.72	28 036	3.02
05-	23 023	2.12	24 559	1.67	26 946	4.72	29 094	2.97
06-	23 947	2.00	25 518	1.56	27 998	4.72	30 217	2.93
07-	24 908	1.89	26 515	1.45	29 092	4.72	31 385	2.88
08-	25 885	1.78	27 529	1.35	30 205	4.72	32 573	2.84
CLASSE 01								
01-	25 389	1.84	27 014	1.40	29 640	4.72	31 970	2.86
02-	26 200	1.75	27 856	1.32	30 564	4.72	32 956	2.83
03-	27 052	1.66	28 740	1.24	31 534	4.72	33 992	2.79
04-	27 912	1.57	29 631	1.16	32 511	4.72	35 034	2.76
05-	28 816	1.49	30 568	1.08	33 539	4.72	36 132	2.73

1652 - PSYCHO-EDUCATEUR

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

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en psycho-éducation.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	15 508	3.34	16 738	2.93	18 365	4.72	19 934	3.54
02-	16 115	3.22	17 372	2.80	19 061	4.72	20 677	3.48
03-	16 739	3.10	18 025	2.68	19 777	4.72	21 441	3.41
04-	17 369	2.99	18 680	2.55	20 496	4.72	22 208	3.36
05-	18 041	2.87	19 381	2.43	21 265	4.72	23 029	3.30
06-	18 737	2.75	20 107	2.31	22 061	4.72	23 879	3.24
07-	19 458	2.63	20 855	2.18	22 882	4.72	24 756	3.19
CLASSE 02								
01-	20 577	2.46	22 019	2.01	24 159	4.72	26 119	3.11
02-	21 319	2.35	22 790	1.90	25 005	4.72	27 022	3.07
03-	22 106	2.24	23 607	1.79	25 902	4.72	27 979	3.02
04-	22 903	2.13	24 435	1.69	26 810	4.72	28 949	2.98
05-	23 724	2.03	25 287	1.59	27 745	4.72	29 947	2.94
06-	24 594	1.93	26 190	1.49	28 736	4.72	31 005	2.89
07-	25 476	1.83	27 104	1.39	29 739	4.72	32 075	2.86
08-	26 409	1.73	28 073	1.30	30 802	4.72	33 210	2.82
CLASSE 01								
01-	26 383	1.73	28 045	1.30	30 771	4.72	33 177	2.82
02-	27 386	1.63	29 087	1.21	31 914	4.72	34 397	2.78
03-	28 428	1.53	30 168	1.12	33 100	4.72	35 663	2.74
04-	29 508	1.43	31 287	1.03	34 328	4.72	36 974	2.71
05-	30 626	1.33	32 448	0.95	35 602	4.72	38 334	2.67
06-	31 789	1.24	33 655	0.87	36 926	4.72	39 748	2.64

1546 - PSYCHOLOGUE (TITRE RESERVE)
SPECIALISTE DU COMPORTEMENT HUMAIN

Personne qui, selon les règles particulières de la profession, conçoit et exerce des activités d'évaluation, d'orientation, de consultation et de traitements psychologiques adaptés aux besoins individuels et collectifs du ou des bénéficiaires.

Doit détenir un diplôme universitaire de deuxième cycle en psychologie.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	16 362	3.17	17 630	2.75	19 344	4.72	20 979	3.45
02-	17 058	3.04	18 356	2.61	20 140	4.72	21 828	3.38
03-	17 787	2.91	19 116	2.47	20 974	4.72	22 719	3.32
04-	18 564	2.78	19 925	2.33	21 862	4.72	23 667	3.25
05-	19 353	2.65	20 746	2.20	22 763	4.72	24 629	3.20
06-	20 172	2.52	21 598	2.07	23 697	4.72	25 626	3.14
07-	21 045	2.39	22 506	1.94	24 694	4.72	26 690	3.08
CLASSE 02								
01-	22 376	2.20	23 889	1.76	26 211	4.72	28 309	3.01
02-	23 332	2.08	24 879	1.63	27 297	4.72	29 469	2.96
03-	24 328	1.96	25 914	1.52	28 433	4.72	30 681	2.91
04-	25 363	1.84	26 986	1.40	29 609	4.72	31 937	2.86
05-	26 439	1.72	28 105	1.30	30 837	4.72	33 247	2.82
06-	27 559	1.61	29 265	1.19	32 110	4.72	34 606	2.77
07-	28 727	1.50	30 476	1.09	33 438	4.72	36 024	2.73
08-	29 959	1.39	31 757	1.00	34 844	4.72	37 525	2.69
CLASSE 01								
01-	29 764	1.41	31 553	1.01	34 620	4.72	37 286	2.70
02-	30 781	1.32	32 609	0.94	35 779	4.72	38 523	2.67
03-	31 833	1.24	33 702	0.87	36 978	4.72	39 803	2.64
04-	32 919	1.16	34 828	0.80	38 213	4.72	41 121	2.61
05-	34 061	1.08	36 013	0.73	39 513	4.72	42 509	2.58
06-	35 224	1.01	37 221	0.67	40 839	4.72	43 925	2.56

1658 - RECREOLOGUE

Personne qui conçoit, met en application et évalue des programmes récréatifs adaptés aux besoins individuels ou collectifs.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en récréologie.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	15 508	3.34	16 738	2.93	18 365	4.72	19 934	3.54
02-	16 115	3.22	17 372	2.80	19 061	4.72	20 677	3.48
03-	16 739	3.10	18 025	2.68	19 777	4.72	21 441	3.41
04-	17 369	2.99	18 680	2.55	20 496	4.72	22 208	3.36
05-	18 041	2.87	19 381	2.43	21 265	4.72	23 029	3.30
06-	18 737	2.75	20 107	2.31	22 061	4.72	23 879	3.24
07-	19 458	2.63	20 855	2.18	22 882	4.72	24 756	3.19
CLASSE 02								
01-	20 577	2.46	22 019	2.01	24 159	4.72	26 119	3.11
02-	21 319	2.35	22 790	1.90	25 005	4.72	27 022	3.07
03-	22 106	2.24	23 607	1.79	25 902	4.72	27 979	3.02
04-	22 903	2.13	24 435	1.69	26 810	4.72	28 949	2.98
05-	23 724	2.03	25 287	1.59	27 745	4.72	29 947	2.94
06-	24 594	1.93	26 190	1.49	28 736	4.72	31 005	2.89
07-	25 476	1.83	27 104	1.39	29 739	4.72	32 075	2.86
08-	26 409	1.73	28 073	1.30	30 802	4.72	33 210	2.82
CLASSE 01								
01-	26 383	1.73	28 045	1.30	30 771	4.72	33 177	2.82
02-	27 386	1.63	29 087	1.21	31 914	4.72	34 397	2.78
03-	28 428	1.53	30 168	1.12	33 100	4.72	35 663	2.74
04-	29 508	1.43	31 287	1.03	34 328	4.72	36 974	2.71
05-	30 626	1.33	32 448	0.95	35 602	4.72	38 334	2.67
06-	31 789	1.24	33 655	0.87	36 926	4.72	39 748	2.64

1554 - SOCIOLOGUE

Personne qui exerce des activités de conception, d'actualisation, d'analyse, d'évaluation et de recherche à caractère sociologique dans des programmes sociaux.

Doit détenir un premier diplôme universitaire terminal en sociologie.

	79/07/01		80/07/01		81/07/01		82/07/01	
	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)	TAUX	PROTECTION DE BASE(%)
CLASSE 03								
01-	15 508	3.34	16 738	2.93	18 365	4.72	19 934	3.54
02-	16 115	3.22	17 372	2.80	19 061	4.72	20 677	3.48
03-	16 739	3.10	18 025	2.68	19 777	4.72	21 441	3.41
04-	17 369	2.99	18 680	2.55	20 496	4.72	22 208	3.36
05-	18 041	2.87	19 381	2.43	21 265	4.72	23 029	3.30
06-	18 737	2.75	20 107	2.31	22 061	4.72	23 879	3.24
07-	19 458	2.63	20 855	2.18	22 882	4.72	24 756	3.19
CLASSE 02								
01-	20 577	2.46	22 019	2.01	24 159	4.72	26 119	3.11
02-	21 319	2.35	22 790	1.90	25 005	4.72	27 022	3.07
03-	22 106	2.24	23 607	1.79	25 902	4.72	27 979	3.02
04-	22 903	2.13	24 435	1.69	26 810	4.72	28 949	2.98
05-	23 724	2.03	25 287	1.59	27 745	4.72	29 947	2.94
06-	24 594	1.93	26 190	1.49	28 736	4.72	31 005	2.89
07-	25 476	1.83	27 104	1.39	29 739	4.72	32 075	2.86
08-	26 409	1.73	28 073	1.30	30 802	4.72	33 210	2.82
CLASSE 01								
01-	26 383	1.73	28 045	1.30	30 771	4.72	33 177	2.82
02-	27 386	1.63	29 087	1.21	31 914	4.72	34 397	2.78
03-	28 428	1.53	30 168	1.12	33 100	4.72	35 663	2.74
04-	29 508	1.43	31 287	1.03	34 328	4.72	36 974	2.71
05-	30 626	1.33	32 448	0.95	35 602	4.72	38 334	2.67
06-	31 789	1.24	33 655	0.87	36 926	4.72	39 748	2.64

A - REGLES D'APPLICATION DES ECHELLES DE SALAIRE

Classification des salariés dans les titres d'emploi

26.02 Le salarié à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1979 et celui embauché après cette date, est classifié selon ses fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant au paragraphe 26.01, conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent au libellé de ce titre d'emploi et ce, rétroactivement au 1er juillet 1979 ou à sa date d'embauchage si elle est postérieure.

26.03 Le salarié à l'emploi de l'établissement à la date de la signature de la présente convention collective, et qui était classifié dans l'un de ces titres d'emploi, ou dans un titre d'emploi dont l'équivalence est établie à l'annexe "F", est réputé posséder les qualifications minimum requises pour ce titre d'emploi.

26.04 Dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la présente convention, l'employeur précise le titre d'emploi de chaque salarié.

Intégration dans les échelles de salaire des salariés embauchés avant la signature de la convention collective

26.05 Le salarié à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1979 et celui embauché entre cette date et la date de la signature de la présente convention collective; est intégré, dans les échelles de salaire prévues pour son titre d'emploi, rétroactivement au 1er juillet 1979 ou à sa date d'embauchage si elle est postérieure, selon les mécanismes prévus au paragraphe 26.06.

26.06 Le salarié des classes III, II et I est intégré dans la même classe à l'échelon correspondant à celui qu'il détenait le 30 juin 1979 ou à sa date d'embauchage si celle-ci est postérieure.

Nonobstant l'alinéa précédent, le bibliothécaire de la classe III est intégré, dans cette classe, à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle compte tenu, s'il y a lieu, des dispositions prévues aux paragraphes 26.12 à 26.18 inclusivement.

Harmonisation de l'échelle de salaire de l'audiologiste-orthophoniste avec celle du psychologue

26.06 (suite) L'audiologiste-orthophoniste à l'emploi de l'établissement au 80-07-01 est intégré dans l'échelle de salaire de la façon suivante: l'échelon de l'échelle de salaire est établi horizontalement par rapport à celui détenu au 80-06-30. Par la suite, il y a avancement d'échelon dans l'échelle de salaire selon les dispositions de la présente convention collective et selon les mécanismes applicables.

26.07 Aucun salarié ne doit subir une diminution de traitement par suite de son intégration dans les nouvelles échelles de salaire.

Intégration dans les échelles de salaire des salariés embauchés après la date de signature de la convention collective

26.08 Le salarié embauché après la date de la signature de la présente convention est intégré à l'échelon et à la classe correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 26.12 à 26.18 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon et à l'avancement de classe.

Le salarié sans expérience professionnelle est intégré au 1er échelon de la classe III sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 26.12 à 26.18 inclusivement.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

26.09 Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle.

26.10 Toute fraction d'années reconnue en vertu du paragraphe précédent est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon du salarié.

26.11 Sous réserve des paragraphes 26.12 à 26.18 inclusivement du présent article, un salarié ne peut cumuler plus d'année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal ou additionnelles aux exigences requises apparaissant aux libellés des titres d'emploi à 26.01

26.12 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée, et additionnelle au diplôme universitaire terminal ou aux exigences requises apparaissant aux libellés des titres d'emploi à 26.01.

26.13 Une année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits), complétée et réussie dans une même discipline que celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'un salarié, équivaut à deux (2) années d'expérience professionnelle.

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

26.15 Nonobstant le paragraphe 26.13, l'année d'études terminale pour l'obtention d'une maîtrise ou d'un doctorat n'équivaut qu'à une (1) année d'expérience professionnelle, si le diplôme n'est pas obtenu.

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

26.17 Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté pour fin d'expérience.

26.18 "Diplôme universitaire terminal" signifie pour un salarié 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.

Avancement d'échelon

26.19 La durée du séjour à un échelon est normalement de six (6) mois dans la classe III et d'une année dans les classes II et I.

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

26.21 L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la date à laquelle le salarié a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues aux paragraphes 26.12 à 26.18 inclusivement. Cet avancement accéléré d'échelon(s) ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon(s) du salarié.

26.22 L'avancement accéléré d'un échelon est accordé au salarié, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

26.23 La date d'avancement d'échelon n'est pas modifiée par un avancement de classe.

Avancement de classe

Avancement de la classe III à la classe II

26.24 Lorsqu'un salarié de la classe III atteint le septième (7ième) échelon de cette classe, il devient admissible au 1er échelon de la classe II, sur rendement satisfaisant. Si le salarié est admis, il l'est à sa date d'admissibilité. Dans le cas où l'employeur refuse d'octroyer l'avancement à la classe II, il doit en informer le salarié, par écrit, dans les cinq (5) jours qui suivent la date d'admissibilité de ce dernier en lui expliquant les raisons et les faits qui motivent cette décision, auquel cas, le salarié pourra avoir recours à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention collective (article 10 et article 11).

Avancement de la classe II à la classe I

26.25 A compter du 1er juillet 1979, lorsqu'un salarié a atteint le sixième (6ième) échelon de la classe II, il devient admissible au premier (1er) échelon de la classe I. Lorsqu'un salarié a atteint le septième (7ième) échelon de la classe II, il devient admissible au deuxième (2ième) échelon de la classe I. Lorsqu'un salarié a atteint le huitième (8ième) échelon de la classe II, il devient admissible au troisième (3ième) échelon de la classe I.

26.26 Outre les exigences mentionnées au paragraphe 26.25, l'avancement à la classe I requiert le succès à un concours d'avancement devant jury, lequel a lieu deux (2) fois par année soit au mois d'avril et au mois d'octobre. Sous réserve des dispositions du présent article, les critères d'accession à la classe I sont déterminés par la partie patronale sur la base des principes et règles d'octroi à la classe I en vigueur au moment de la signature de la présente convention collective.

26.27 Lorsque le salarié devient admissible à la classe I, l'employeur l'informe, par écrit, des modalités d'inscription ainsi que de la date de tenue du concours.

26.28 L'augmentation du salaire, qui résulte de l'accession à la classe I, prend effet à la date d'admissibilité du salarié si ce dernier a fait sa demande d'accession à la classe I dans les délais prescrits pour le premier concours qui suit cette date d'admissibilité. Dans le cas où le salarié ne se présente pas à ce premier concours, ou si l'avancement à la classe I lui est refusé, l'augmentation de salaire , suite à sa réussite à un concours ultérieur, ne prend effet qu'à la date prévue pour la tenue de ce dernier concours.

26.29 En cas de rejet de la candidature du salarié, et à la demande de ce dernier, le jury l'informe des raisons du rejet. Aucun recours ne peut être exercé par un salarié ou par le syndicat qui le représente si l'accès à la classe I lui est refusé par le jury.

26.30 Un salarié qui a subi un échec à un concours d'avancement à la classe I doit attendre une période de douze (12) mois avant d'être admissible à un autre concours d'avancement.

B - TAUX DE REDRESSEMENT

Période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980

26.31 Chaque taux de salaire en vigueur le 30 juin 1979 (en tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles) est majoré, le 1er juillet 1979, après la restauration de 5,4% de toutes les échelles de salaire effectuée le 30 juin 1979, en vertu des dernières conventions collectives, d'un pourcentage variable consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980; la valeur de ce pourcentage varie entre un minimum de 1% et un maximum de 4,53% et est calculé selon la formule de protection de base en P-1:

$$Y_1 = 0{,}0453\, e^{-0{,}0011 \left[(y_1 - 5{,}44) \times 100 \right]}$$

où les symboles employés ont la signification suivante:

Y_1: le pourcentage applicable à titre de protection de base en P-1

y_1: le taux réel de salaire d'un salarié au 30 juin 1979 exprimé sur une base horaire, la conversion d'un taux annuel en taux horaire pour les professionnels étant effectuée en divisant ce taux annuel par 1 826,3 heures.

Période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981

26.32 Chaque taux de salaire en vigueur le 30 juin 1980 (en tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi et des modifications à la structure de certaines échelles) est majoré, le 1er juillet 1980, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (IPC) (indice pour le Canada publié par Statistique Canada) au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980 (paragraphe 26.39) et 3,5%, avec garantie minimum de 5%, et d'un pourcentage variable consenti à titre de protection de base contre

26.32 (suite) l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981; la valeur de ce dernier pourcentage varie entre un minimum de 0,67% et un maximum de 4,30% et est calculé selon la formule de protection de base en P-2:

$$Y_2 = 0{,}0430\, e^{-0{,}0013 \left[(y_2 - 5{,}96) \times 100 \right]}$$

où les symboles employés ont la signification suivante:

Y_2: le pourcentage applicable à titre de protection de base en P-2

y_2: chaque taux de salaire exprimé sur une base horaire et déterminé de la façon suivante aux fins de calcul du pourcentage de protection de base applicable aux divers taux de salaire en P-2

$$\text{Taux de salaire en vigueur le 1er juillet 1979 exprimé sur une base horaire} \times \left[\frac{1 + \left(\text{△IPC du 79-07-01 au 80-06-30}^{(1)} - 3{,}5\% + \text{protection de base déterminée selon } Y_1 \right)}{1 + \text{protection de base déterminée selon } Y_1} \right]$$

N.B.: Dans l'éventualité où une révision des échelles serait nécessaire en P-2 afin de tenir compte de l'accroissement réel de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1980, dans le calcul de y_2 on utilise la protection de base en vigueur le 1er juillet 1979 exprimée à six (6) chiffres après la virgule suivant l'unité.

26.33 Advenant que l'accroissement de l'IPC pour la période du 79-07-01 au 80-06-30 soit supérieur à 8,5%, les taux de salaire du 81-07-01 et du 82-07-01 seront recalculés en appliquant aux nouveaux taux de salaire en vigueur le 80-07-01 les formules de redressement prévues aux paragraphes 26.34, 26.36 et 26.37.

---

(1) La méthode de calcul du pourcentage d'accroissement (△) de l'IPC pour une période de douze (12) mois est décrite au paragraphe 26.39.

Période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982

26.34 Chaque taux de salaire en vigueur le 30 juin 1981 est majoré, le 1er juillet 1981, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC (paragraphe 26.39) au cours de la période du 1er juillet 1980 au 30 juin 1981 et 3,5%, avec garantie minimum de 5% et de 4,72% dont 3,5% à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982.

26.35 Advenant que l'accroissement de l'IPC pour la période du 80-07-01 au 81-06-30 soit supérieur à 8,5%, les taux de salaire du 82-07-01 seront recalculés en appliquant aux nouveaux taux de salaire en vigueur le 81-07-01 la formule de redressement prévue aux paragraphes 26.36 et 26.37.

Période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982

26.36 Chaque taux de salaire en vigueur le 30 juin 1982 est majoré, le 1er juillet 1982, d'un pourcentage dont la valeur est égale à la somme de la différence entre le pourcentage d'accroissement de l'IPC (paragraphe 26.39) au cours de la période du 1er juillet 1981 au 30 juin 1982 et 3,5%, avec garantie minimum de 5%, et de 1,75% consenti à titre de protection de base contre l'accroissement des prix au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982.

26.37 Chaque taux de salaire est également augmenté, le 1er juillet 1982, de l'un des montants suivants établi selon l'hypothèse applicable d'accroissement de l'IPC (paragraphe 26.40) exprimé en pourcentage, au cours de la période du 1er juillet 1979 au 30 juin 1981:

Hypothèses d'accroissement de l'IPC (n) au cours de la période visée	Montants (1)	
	Taux horaire	Taux annuels (2)
%	¢	$
si n ≤ 19,50 (3)	0,18 (3)	329 (3)
si 19,50 < n ≤ 25,88	0,19	347
si n > 25,88	0,20	365

Disposition particulière

26.38 Les majorations des taux de salaire découlant de l'application des paragraphes 26.32 à 26.37 inclusivement et le versement des montants de rétroactivité découlant de ces majorations sont effectués dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation du mois de juin de la période précédente.

Calcul du pourcentage d'accroissement des prix pour une période de douze (12) mois

26.39 Le pourcentage d'accroissement des prix pour une période de douze (12) mois se terminant le 30 juin est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left[\frac{\text{IPC juin année en cours - IPC juin année précédente}}{\text{IPC juin année précédente}}\right] * \times 100$$

(1) Ces montants correspondent à une estimation de la valeur de 1,6% du taux du salaire moyen des salariés syndiqués et syndicables dans les secteurs public et parapublic au 30 juin 1982.

(2) Seules les échelles des professionnels sont redressées de ce montant annuel.

(3) Les taux et les échelles de salaire figurant dans la convention collective ont été établis sur la base de cette hypothèse.

26.39 (suite)

* Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5ième) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore si le cinquième (5ième) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4ième) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5ième) est retranché.

Calcul de l'accroissement des prix pour une période de vingt-quatre (24) mois

26.40

Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de vingt-quatre (24) mois se terminant le 30 juin 1981 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation (n) pour le Canada publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$n = \left[\frac{\text{IPC juin 1981 - IPC juin 1979}}{\text{IPC juin 1979}} \right]^{*} \times 100$$

* Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5ième) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore si le cinquième (5ième) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4ième) est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5ième) est retranché.

C - TAUX MINIMUM D'AUGMENTATION

26.41

Le taux minimum d'augmentation est égal, pour chaque salarié, à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er juillet de la période en cause par rapport au 30 juin précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 30 juin précédent correspondant à sa classe de son titre d'emploi.

Si la majoration des taux de salaire pour une période de la convention produit, pour un salarié, une augmentation inférieure au taux minimum tel qu'établi au paragraphe précédent, le taux de salaire de ce salarié au 1er juillet de la période

26.41 (suite) en cause devient celui qu'il recevait le 30 juin précédent, majoré de ce taux minimum d'augmentation.

26.42 Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé au paragraphe 26.41 a pour effet de situer un salarié qui était hors-échelle au 30 juin d'une année à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de salaire correspondant à sa classe de son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à ce salarié l'atteinte du niveau de cet échelon de salaire.

26.43 La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de salaire correspondant à la classe du titre d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi pour lui, conformément aux paragraphes 26.41 et26.42 inclusivement, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 30 juin.

26.44 Le montant forfaitaire est versé au cours de la période du 1er juillet au 30 juin en cause et il est calculé au prorata des heures rémunérées au cours de la période couvrant chaque versement.

D - <u>RESTAURATION DES ECHELLES EN FIN DE CONVENTION</u>

<u>Pour les salariés à temps complet ou à temps partiel</u>

26.45 Dans les trois (3) mois suivant la publication de l'indice des prix à la consommation de décembre 1982, chaque taux de salaire en vigueur est restauré, avec effet à la fin de la présente convention, de la façon suivante, en fonction du pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982:

$$\frac{\text{Taux de salaire au 82-12-31}}{1{,}0175^{(1)}} \times (1 + \text{pourcentage d'accroissement de l'IPC au cours de la période du 82-07-01 au 82-12-31) (paragraphe 26.49)}$$

(1) Le 1,0175 représente 1 + la protection de base au 1er juillet 1982

Pour les salariés hors-échelles

26.46 A la fin de la convention collective, un salarié dont le taux de salaire est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire applicable à sa classe de son titre d'emploi, verra son taux de salaire restauré d'un taux égal à la moitié du pourcentage applicable à l'échelon maximum de l'échelle de salaire correspondant à sa classe de son titre d'emploi tel qu'établi au paragraphe 26.45.

26.47 Si cette restauration a pour effet de situer le salarié qui était hors-échelle au cours de la dernière période de la convention collective à un taux de salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de salaire correspondant à sa classe de son titre d'emploi, cette restauration est portée du pourcentage nécessaire pour permettre l'atteinte du niveau de cet échelon de salaire.

26.48 La différence entre, d'une part, le pourcentage de restauration de l'échelon maximum de l'échelle de salaire correspondant à la classe du titre d'emploi du salarié et, d'autre part, le taux de restauration établi pour lui conformément au paragraphe 26.46 ou 26.47 lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire avant restauration et accordé pour la première période de la convention subséquente. Ce montant forfaitaire sera versé au prorata des heures rémunérées, à l'exclusion des heures supplémentaires, au cours de la première période de la convention collective subséquente; dans les quarante-cinq (45) jours suivant la signature de cette convention collective, ou à la date de départ du salarié si celle-ci est antérieure.

Calcul de l'accroissement des prix pour une période de six (6) mois

26.49 Le pourcentage d'accroissement des prix pour la période de six (6) mois se terminant le 31 décembre 1982 est égal au pourcentage d'accroissement de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, calculé comme suit:

$$\left[\frac{\text{IPC décembre 1982 - IPC juin 1982}}{\text{IPC juin 1982}}\right]^{*} \times 100$$

26.49 (suite) * Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5ième) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore si le cinquième (5ième) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5ième) est retranché.

E - PROTECTION DU REVENU

Pour les salariés à temps complet

26.50 Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la convention collective, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de salaire, est accordé à tout salarié à temps complet qui répond aux conditions suivantes:

a) avoir occupé, au début de la période de référence, un emploi, au maximum de l'échelle de salaire applicable à sa classe de son titre d'emploi, à condition toutefois qu'il n'ait pas atteint ce maximum le jour même du début de cette période de référence;

b) être toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;

c) être toujours, à la fin de la même période de référence, au maximum de la même échelle de salaire qu'au début de la période et ne pas avoir bénéficié d'un congé sans solde coincidant en totalité avec la période de référence.

26.51 Le montant forfaitaire à verser est égal au résultat de l'opération suivante:

A- Pour chaque période de la convention, à l'exception de celle du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, le salaire de base (SB) de chaque salarié au début de la période de référence est divisé par la somme de un (1) et du pourcentage d'augmentation consenti

26.51 (suite) à titre de protection de base (PB) à cette même date additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, puis est ensuite multiplié par la différence entre la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles (MVM) de l'IPC au cours de la période de référence (paragraphe 26.54) et le pourcentage d'augmentation consenti à titre de protection de base (PB) au début de la même période additionné, s'il en est, de tout pourcentage supplémentaire ajouté à la protection de base, et ce selon la formule suivante:

$$\frac{SB}{1 + (PB + \text{tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période})} \times \left[MVM - (PB + \text{tout pourcentage supplémentaire, s'il en est, consenti en début de période}) \right]$$

Aux fins d'application de la formule qui précède, le salaire de base est exprimé sur une base annuelle, s'il ne l'est déjà, et ce, de la manière suivante: le taux horaire du salarié est multiplié par le nombre d'heures de sa semaine régulière de travail et par 52.18 semaines.

B- Pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, on procède à une opération identique à celle décrite au paragraphe 26.51 A, avec les trois (3) modifications suivantes:

1) Aux fins de l'application de la formule de calcul, le pourcentage supplémentaire consenti en début de période est égal à la somme, d'une part, du pourcentage obtenu en divisant le montant additionnel d'augmentation découlant de l'application du paragraphe 26.37, par le taux de salaire applicable le 30 juin 1982.

2) La moyenne des variations mensuelles (MVM) de l'IPC est établie sur une base de six (6) mois (paragraphe 26.55).

26.51 (suite)

3) Le produit de l'opération est divisé par deux (2) compte tenu du fait que l'on a utilisé dans l'opération un salaire établi sur une base annuelle et que la période couverte est de six (6) mois.

Pour les salariés à temps partiel

26.52 Dans les trois (3) mois qui suivent la fin de chaque période de la convention collective, un montant forfaitaire, destiné à compenser l'érosion de son pouvoir d'achat qui pourrait être survenue au cours de cette période, malgré la protection de base intégrée à son taux de salaire est accordé à tout salarié à temps partiel qui répond aux conditions suivantes:

a) avoir occupé un emploi à échelle au début de la période de référence, à la condition toutefois qu'il n'ait pas bénéficié d'un avancement d'échelon le jour même du début de cette période de référence;

b) être toujours à l'emploi à la fin de la période de référence;

c) être toujours, à la fin de la même période de référence, au même échelon de la même échelle de salaire qu'au début de la période.

Le montant forfaitaire à verser est calculé de la même manière que pour le salarié à temps complet mais doit être ajusté en proportion du temps travaillé par rapport à un salarié à temps complet du même titre d'emploi.

Pour les salariés hors-échelle

26.53 Aux fins de la présente section, un salarié dont le taux de salaire est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire applicable à sa classe de son titre d'emploi est considéré comme étant rémunéré sur la base du maximum de cette échelle de salaire et le montant forfaitaire à lui être versé pour compenser l'érosion de son pouvoir d'achat est calculé sur cette base.

Calcul de la moyenne des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada pour une période de douze (12) mois

26.54 Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, s'effectue comme suit:

a) On fait d'abord la somme des douze (12) indices mensuels de l'IPC du mois de juillet au mois de juin de la période en cause.

b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par douze (12). Lorsque dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux (2) chiffres, le deuxième (2ième) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore si le deuxième (2ième) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le premier (1er) chiffre est porté à l'unité supérieur et le deuxième (2ième) chiffre est retranché.

c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left[\frac{\text{Résultat du (b)} - \text{IPC mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}}\right]^{*} \times 100$$

* Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5ième) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore si le cinquième (5ième) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4ième) chiffre est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5ième) est retranché.

Calcul de la moyenne des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada pour une période de six (6) mois

26.55 Le calcul de la moyenne, exprimée en pourcentage, des variations mensuelles de l'indice des prix à la consommation pour le Canada, publié par Statistique Canada, pour la période du 1er juillet 1982 au 31 décembre 1982, s'effectue comme suit:

26.55 (suite)

a) On fait d'abord la somme des six (6) indices mensuels de l'IPC, du mois de juillet au mois de décembre de la période en cause.

b) La somme obtenue en a) est ensuite divisée par six (6). Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de deux (2) chiffres, le deuxième (2ième) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore si le deuxième (2ième) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le premier (1er) chiffre est porté à l'unité supérieure et le deuxième (2ième) chiffre est retranché.

c) On applique ensuite la formule suivante:

$$\left[\frac{\text{Résultat du (b)} - \text{IPC mois de juin de la période précédente}}{\text{IPC du mois de juin de la période précédente}}\right]^{*} \times 100$$

* Lorsque, dans le quotient obtenu, la virgule décimale est suivie de cinq (5) chiffres, le cinquième (5ième) chiffre est retranché s'il est inférieur à cinq (5), ou encore si le cinquième (5ième) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le quatrième (4ième) chiffre est porté à l'unité supérieure et le cinquième (5ième) est retranché.

F - PRIMES

26.56 La prime en psychiatrie qui apparaît à l'article 3 (Prime en psychiatrie) de l'annexe A (Conditions particulières aux salariés des centres psychiatriques), est majorée, pour chaque période de la convention collective, des pourcentages suivants:

79-07-01 au 80-06-30	:	8.9%
80-07-01 au 81-06-30	:	8.5%
81-07-01 au 82-06-30	:	8.5%
82-07-01 au 82-12-31	:	3.5%

Aucun autre ajustement ne sera effectué pour cette prime .

G - COMITE DE NEGOCIATION DES EMPLOIS NON PREVUS

26.57 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un emploi non prévu dans la présente nomenclature des emplois est créé, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire via le comité de négociation des emplois non prévus.

26.58 Ce comité est composé de quatorze (14) membres, dont sept (7) représentants de la C.S.N., du S.C.F.P. et de l'U.E.S. (local 298) et de sept (7) représentants de la partie patronale dont un (1) représentant du ministère des Affaires sociales. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit à l'autre partie en indiquant l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

Chaque partie se nomme un secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire du secrétaire.

26.59 S'il n'y a pas eu d'entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la première réunion au cours de laquelle la demande de création d'un emploi a été négociée, l'une ou l'autre des parties au Comité de négociation peut demander que la demande soit entendue en arbitrage en se soumettant aux dispositions prévues par la procédure régulière.

Si l'une ou l'autre des parties ne s'est pas présentée à une rencontre de négociation après avoir dûment été avisée par écrit selon les modalités prévues au paragraphe 26.58 le délai de quatre-vingt-dix (90) jours débute à compter de la réception de l'avis.

La demande d'arbitrage doit être envoyée, par écrit, à l'autre partie du comité en précisant les points sur lesquels il y a mésentente ou défaut d'entente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au syndicat et à l'établissement visés.

26.60 Les deux (2) parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. A défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci est nommé de la manière prévue à l'article 11 (Arbitrage) de la présente convention collective.

26.61 Le mandat du tribunal d'arbitrage est limité à établir, s'il y a lieu, le titre, le libellé et l'échelle de salaire de l'emploi.

26.62 Plusieurs griefs, sur un emploi non prévu, peuvent être réunis dans une même demande devant le tribunal d'arbitrage, pourvu que les griefs ne soient pas incompatibles ni contradictoires et qu'ils tendent à une sentence arbitrale de même nature.

26.63 Le réajustement des gains du salarié reclassifié en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 26.57 à 26.62 inclusivement est rétroactif à la date à laquelle le salarié a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi.

ARTICLE 27 - PAIEMENT DES SALAIRES

Régime

27.01 Sur le chèque de salaire, l'employeur inscrit le nom, le prénom, la date de la période de paie, les heures travaillées, le temps supplémentaire, les primes, le titre d'emploi, les déductions effectuées et le montant net du salaire.

27.02 Les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 41.02, de même que les montants forfaitaires prévus aux paragraphes 26.38, 26.43, 26.44, 26.45, 26.48, 26.50, 26.52 et 26.53 sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

27.03 L'employeur remet au salarié, le jour de son départ, un état signé des montants dûs en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que le salarié l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

27.03 (suite) L'employeur remet ou expédie au salarié, à la période de paie suivant son départ, le chèque de paie du salarié, y incluant ses bénéfices marginaux.

27.04 L'employeur remet au salarié, le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par le salarié dans l'établissement.

27.05 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et TP-4 le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

27.06 Sur demande du salarié, au bureau du personnel, l'employeur communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même l'employeur avise le salarié le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.

27.07 Le salaire est distribué en monnaie légale ou par chèque selon le régime déjà établi dans l'établissement.

Le syndicat et l'employeur peuvent convenir localement de modalités différentes.

27.08 Erreurs

Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00 $) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution des chèques, en remettant au salarié l'argent dû.

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

27.09 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à un salarié par son employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'employeur, sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

27.09 (suite)

1- l'employeur et le salarié peuvent convenir d'un mode de récupération;

2- à défaut d'entente, la récupération de telle somme sera effectuée de la façon suivante:

A- l'employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:

i) 40,00 $ par semaine dans le cas d'un célibataire;

ii) 60,00 $ par semaine, plus 10,00 $ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne mariée;

B- l'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 30% du montant sur lequel il peut récupérer, et ce, jusqu'à l'extinction de la dette du salarié.

Il est entendu que l'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

Salariés à temps partiel

27.10 Le salarié à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

27.11 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

27.12 Les bénéfices marginaux du salarié à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:

1- congés fériés payés: 5,3% du salaire versé sur chaque paie;

2- congé annuel: 2% du salaire pour chaque semaine de congé annuel auquel il a droit,

27.12 versé en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

Salarié qui occupe plus d'un poste

27.13 Le salarié qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'il l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux salariés de la liste de disponibilité.

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

Caisse d'économie

27.15 Les parties conviennent d'encourager l'établissement d'une caisse d'économie.

A la demande du salarié, l'employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie, si telle retenue est techniquement possible par l'employeur.

Les sommes ainsi prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 28 - UNIFORMES

28.01 La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la signature de la convention.

28.02 Le style et la coupe de ces uniformes sont négociés entre les parties.

28.03 L'employeur choisit les tissus, après consultation avec le syndicat.

28.04 Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue au paragraphe 28.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

ARTICLE 29 - PENSION, LOGEMENT, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

29.01 L'employeur fournit le repas au salarié. Le prix de celui-ci est à la pièce, mais un service complet n'excèdera pas le taux suivant, payable au fur et à mesure:

déjeuner	:	1,00 $
dîner	:	1,50 $
souper	:	1,50 $

Le salarié peut apporter son repas et il le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les salariés qui payaient des taux de 0,70 $, 1,00 $, 1,00 $ pour les repas.

29.02 L'employeur fournit aux salariés des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.

29.03 L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariés.

29.04 L'employeur peut exiger d'un salarié qui occupe une chambre seul, 7,50 $ par semaine.

29.05 Si deux (2) à quatre (4) salariés occupent la même chambre, le prix est de 5,00 $ par semaine, par salarié.

29.06 Si la chambre est partagée par cinq (5) salariés ou plus, le prix est de 4,00 $ par semaine, par salarié.

ARTICLE 30 - PROTECTION DES PRIVILEGES ACQUIS

30.01 Le salarié qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulation de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.

30.02 Le salarié qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition, toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

30.03 Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention antérieure à 1966, à celle de 1966, à celle de 1969, à celle de 1972 et à celle de 1976, et non prévus aux paragraphes 30.01 et 30.02, acquis au salarié ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des salariés couverts par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

ARTICLE 31 - CONTRAT A FORFAIT

L'employeur se réserve le droit de donner des sous-contrats à la condition que cela n'implique aucune mise à pied, aucune diminution de salaire, aucun congédiement ni directement ou indirectement pour aucun des membres de l'unité de négociation pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 32 - PRIME DE SOIR ET DE NUIT

32.01 Le salarié faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit, chaque fois, en plus de son salaire, une prime de:

32.01 (suite) 2,90 $ pour la période du 79-07-01 au 80-06-30

3,01 $ pour la période du 80-07-01 au 81-06-30

3,26 $ pour la période du 81-07-01 au 82-06-30

3,38 $ pour la période du 82-07-01 au 82-12-31

32.02 Quant à celui qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures, il reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de:

0,40 $ pour la période du 79-07-01 au 80-06-30

0,42 $ pour la période du 80-07-01 au 81-06-30

0,45 $ pour la période du 81-07-01 au 82-06-30

0,47 $ pour la période du 82-07-01 au 82-12-31

ARTICLE 33 - COMITE DE BIEN-ETRE DES SALARIES

33.01 Un comité de bien-être des salariés est formé dans les soixante (60) jours de la signature de la convention.

33.02 Ce comité se compose d'un maximum de trois (3) membres désignés par l'employeur et d'un maximum de trois (3) membres désignés par le syndicat, parties aux présentes. Chaque partie du comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais, l'aide extérieure nécessaire, lorsqu'elle le juge approprié.

33.03 Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des salariés relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches.

33.04 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité en donne un préavis d'au moins cinq (5) jours à l'autre partie.

33.05 Les salariés qui siègent à ce comité sont libérés de leur travail sans perte de salaire.

33.06 Le salarié qui se croit lésé porte plainte, par écrit, au comité de bien-être.

Si plusieurs salariés collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte, par écrit.

Dans chacun des cas, le plaignant transmet à l'employeur copie de sa plainte.

33.07 Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise au syndicat

33.08 L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.

33.09 Le salarié ou le syndicat peut demander l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration de l'un ou l'autre des délais suivants:

a) après la réception de la décision de l'employeur dans le délai du paragraphe 33.08 si celle-ci est insatisfaisante,

b) après l'expiration d'un délai de trente (30) jours, depuis la transmission de la plainte aux parties selon 33.06, si aucune décision selon 33.08 n'a encore été communiquée au salarié ou au syndicat.

33.10 Les délais prévus dans le présent article peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 34 - CONGE SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLEGE D'ENSEIGNEMENT GENERAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE LOCALE OU REGIONALE, OU DANS UNE UNIVERSITE

34.01 Après entente avec l'employeur, le salarié qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire locale ou régionale ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur des Affaires sociales.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

34.02 Ce congé est accordé selon les modalités suivantes:

1. Ancienneté:

   Le salarié conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, le salarié ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53ième) semaine.

2. Congé annuel:

   L'employeur remet au salarié la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour le C.E.G.E.P.ou la C.S.L. ou la C.S.R. ou l'université.

3. Congé-maladie:

   Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit du salarié et ne peuvent être monnayés. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

34.02 (suite)

4. Régime de retraite:

Le salarié durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais il ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

5. Assurance-groupe:

Le salarié n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. A son retour, il est réadmis au plan.

34.03 Sauf pour ce qui apparaît au présent article, le salarié durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement tout comme s'il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

34.04 A l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, le salarié peut reprendre un emploi chez l'employeur pourvu qu'il avise ce dernier, par écrit, au moins un (1) mois à l'avance et qu'il n'ait pas abandonné volontairement le C.E.G.E.P. ou la C.S.L. ou la C.S.R. ou l'université pour un autre employeur. Il peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente convention.

Si aucun poste n'est vacant, il peut réclamer le poste occupé par le salarié ayant le moins d'ancienneté chez l'employeur, à la condition toutefois d'avoir plus d'ancienneté que ledit salarié et en suivant les autres dispositions de la convention collective.

ARTICLE 35 - DEVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

35.01 ENONCE DE PRINCIPE

Aux fins de la présente convention, l'expression "Développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel le salarié acquiert des connaissances, développe des

35.01 (suite) habiletés et améliore des attitudes dans l'exercice de sa fonction.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins de l'établissement et aux orientations nouvelles dans le secteur des Affaires sociales.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités de mise à jour et de perfectionnement.

Les parties reconnaissent l'importance de promouvoir le perfectionnement des salariés, y compris le recyclage et elles s'engagent à coopérer à cette fin.

A) MISE A JOUR: DEFINITION

35.02 La mise à jour a pour but de permettre au salarié qui ne possède pas la théorie et/ou la technique requise à l'exercice des tâches qui lui sont confiées, d'acquérir ce complément de théorie et/ou de techniques nécessaires à la conservation de son poste.

Le processus de mise à jour n'entraîne aucun changement de scolarité ni l'obtention de quelque diplôme ou attestation officielle que ce soit.

MISE A JOUR: MODE DE FONCTIONNEMENT

35.03 a) Aspect pédagogique

Dans les cas de mise à jour, le ou les cours sont assurés par l'établissement avec le concours des organismes gouvernementaux intéressés.

b) Endroit

Les cours de mise à jour sont donnés dans l'établissement ou hors de l'établissement.

c) Durée

La durée des cours de mise à jour doit être déterminée selon le genre de cours, mais en aucun cas elle ne doit excéder quatre-vingt-dix (90) jours de calendrier, à moins d'entente écrite contraire entre les parties.

35.03 (suite)

d) Aspect budgétaire

Ces cours de mise à jour sont sans frais pour le salarié. Le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'il recevrait s'il était au travail pour une (1) semaine normale de travail.

e) Eligibilité

Les salariés à temps complet désignés par l'employeur sont éligibles au cours de mise à jour.

En désignant ces personnes, l'employeur tient compte des critères établis à l'article 14 (Mutations volontaires). Cette règle ne joue qu'à l'intérieur du service.

B) PERFECTIONNEMENT: DEFINITION

35.04 Le perfectionnement est le programme d'activités permettant à un groupe de salariés d'acquérir une compétence accrue dans le champ d'activités qui lui est propre.

En règle générale, le perfectionnement est dispensé par des institutions reconnues par le ministère de l'Education du Québec ou toute autre institution reconnue d'intérêt public et il est couronné d'une attestation émise par ces dernières.

A titre exceptionnel, en vertu des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur des Affaires sociales en matière de planification de main-d'oeuvre et de développement des services, le perfectionnement peut servir au recyclage de salariés. Par recyclage, les parties entendent le processus permettant généralement au salarié d'accéder à un autre titre d'emploi, suite à une formation qui soit appropriée sur les plans théoriques et pratique et qui comporte une reconnaissance officielle d'une institution reconnue par le ministère de l'Education du Québec.

PERFECTIONNEMENT: MODALITES DE REALISATION

35.05 Le perfectionnement s'adresse à un groupe de salariés en vue de leur participation à des sessions généralement intensives de courte durée spécialement conçues en fonction de besoins identifiés; ces sessions sont offertes généralement par une institution reconnue par le ministère de l'Education du Québec ou par toute autre institution reconnue d'intérêt public.

Le perfectionnement se fera en fonction des deux (2) critères principaux suivants: des besoins de l'établissement et des orientations nouvelles dans le secteur des Affaires sociales. Il appartiendra aux parties de préciser, s'il y a lieu, d'autres critères et d'en déterminer l'ordre de priorité.

STRUCTURES DE FONCTIONNEMENT POUR FINS DE PERFECTIONNEMENT

35.06 Pour les fins de perfectionnement, les parties conviennent de constituer, dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, un Comité provincial de perfectionnement ci-après appelé "Comité plénier", en désignant leurs représentants officiels et en communiquant le nom de ces derniers au président du Comité plénier.

COMPOSITION DU COMITE PLENIER

35.07 a) Le comité plénier est composé de huit (8) membres désignés comme suit:

1 - d'une part, quatre (4) représentants désignés par la Fédération des Professionnels Salariés et Cadres du Québec (C.S.N.);

2 - d'autre part, quatre (4) représentants de la partie patronale dont un (1) désigné par le ministère des Affaires sociales.

b) Les membres du Comité plénier demeurent en fonction tant qu'ils ne sont pas remplacés

35.07 (suite) comme représentants par les organismes qui les ont désignés.

c) Le président du Comité plénier est nommé conjointement par les parties aux présentes.

Pour la durée des présentes, les parties conviennent de confier la présidence du Comité plénier à Monsieur Bernard Fortin.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant.

S'il y a mésentente sur le choix du président, celui-ci est nommé d'office par le ministre des Affaires sociales.

FONCTIONNEMENT DU COMITE PLENIER

35.08 a) Quorum:

Le quorum du comité est fixé à cinq (5) dont le président, deux (2) représentants de la partie syndicale, un (1) de la partie patronale et un (1) du ministère des Affaires sociales.

b) Processus de décision:

Toute décision du Comité plénier doit être prise à l'unanimité. A cette fin, il n'y a que deux (2) votes; les représentants de la partie patronale (incluant le représentant du ministère des Affaires sociales) disposent d'un (1) vote et les représentants de la partie syndicale disposent d'un (1) vote.

A défaut d'unanimité ou en cas d'abstention des représentants de l'une des parties, le président décide de la question. En aucun cas, le président ne peut se faire l'arbitre des questions qui ne sont pas du ressort du Comité plénier, ni l'interprète de la convention collective.

MANDAT DU COMITE PLENIER

35.09 Le mandat du Comité plénier est de:

a) Etablir une procédure pour faire l'identification et l'inventaire des besoins; à cette fin, déterminer les règles et les formulaires requis.

b) Constituer des comités ad hoc, définir les mandats spécifiques et déterminer leurs règles de fonctionnement. La constitution des comités ad hoc doit se faire en conformité avec les dispositions prévues aux paragraphes 35.10, 35.11 et 35.12.

c) A partir de l'analyse des besoins et des priorités retenus par chacun des comités ad hoc, établir un programme d'ensemble pour fins de perfectionnement et voir à la répartition des ressources financières disponibles et requises pour la réalisation des plans d'action élaborés par chacun des comités ad hoc.

d) Etablir les critères et procédures que doivent appliquer les établissements, notamment dans le choix des candidats éligibles aux activités de perfectionnement prévues dans les plans d'action élaborés par les comités ad hoc.

e) S'informer régulièrement de l'application des plans d'action élaborés par les comités ad hoc.

f) En temps opportun, analyser le bilan des plans d'action réalisés par les comités ad hoc et remettre en marche le processus antérieurement décrit, s'il y a lieu.

g) Jouir de tous les pouvoirs nécessaires à la prolongation et à la continuation de ses activités en vue de compléter et d'épuiser, le cas échéant, le présent mandat et ce, jusqu'à la signature d'une nouvelle convention, tout en respectant les limites des ressources financières prévues au paragraphe 35.16 du présent article.

STRUCTURE ET COMPOSITION DES COMITES AD HOC

35.10 Pour l'application des présentes, les comités ad hoc sont de type paritaire et le Comité plénier en détermine le nombre de membres.

Il appartient à chaque comité ad hoc de se choisir un "président d'assemblée" parmi ses membres. Il est toutefois entendu que ce "président d'assemblée" ne peut, à défaut d'unanimité ou en cas d'abstention de l'une des parties, assumer les privilèges du président du Comité plénier pour trancher quelque litige que ce soit.

PROCESSUS DE DECISION DES COMITES AD HOC

35.11 Les comités ad hoc sont assujettis au processus de décision ci-après décrit:

a) Toute décision du comité ad hoc doit être prise à l'unanimité. A cette fin, il n'y a que deux (2) votes: les représentants de la partie patronale disposent d'un (1) vote et les représentants de la partie syndicale disposent d'un (1) vote.

b) A défaut d'unanimité ou en cas d'abstention de l'une des parties, la question est référée au Comité plénier qui en dispose selon ses propres règles.

c) En cas d'accord au sein du comité ad hoc à propos de l'adoption d'un plan d'action ou sur un sujet assujetti à l'approbation du Comité plénier, le président d'assemblée du comité ad hoc réfère la question au Comité plénier pour approbation.

MANDAT DES COMITES AD HOC

35.12 Le mandat des comités ad hoc est de:

a) A partir de la procédure établie par le Comité plénier, faire l'analyse des besoins et établir des priorités dans son secteur d'activités, compte tenu des critères et de l'ordre de priorité déterminés par le Comité plénier.

35.12 (suite)

b) A partir des besoins formulés et des priorités retenues, en tenant compte des besoins d'un ou de plusieurs établissement(s) élaborer un plan d'action et le soumettre, pour autorisation, au Comité plénier.

c) A partir du plan d'action approuvé par le Comité plénier et en fonction des critères de procédures déterminés pour le choix des candidats, faire connaître à la direction de chacun des établissements et aux syndicats visés par le plan d'action:

1- La nature et la durée des programmes de perfectionnement approuvés par le Comité plénier ainsi que le nombre de salariés pouvant y participer.

2- Les conditions générales d'admissibilité et le processus de sélection des candidats.

3- Les formules de demande de participation et, le cas échéant, le contrat d'engagement à utiliser.

4- Le délai dans lequel la direction des établissements visés devra faire parvenir les renseignements requis sur les candidats admissibles aux programmes de perfectionnement.

d) S'assurer que chacun des candidats choisis au niveau local par la direction des établissements visés réponde aux conditions établies par le Comité plénier.

e) Transmettre aux salariés choisis, par l'intermédiaire du secrétaire, la nature, les modalités et les conditions rattachées aux programmes de perfectionnement autorisées par le comité.

f) Transmettre au secrétaire du Comité plénier et, par son intermédiaire à l'employeur et au syndicat local, le nom du ou des salariés(s) autorisé(s) à bénéficier d'un programme de perfectionnement, la nature, la durée et les

35.12 (suite)

bénéfices rattachés à ce programme ainsi que tout autre détail jugé pertinent par le comité ad hoc.

g) Informer le Comité plénier de la réalisation et, le cas échéant, du bilan du plan d'action autorisé par ce dernier.

h) Formuler au Comité plénier des commentaires, avis et recommandations sur toute matière jugée pertinente.

i) Assumer tout mandat spécifique que le Comité plénier jugera opportun de lui confier, dans le cadre des responsabilités qui peuvent lui incomber en vertu des présentes.

ROLE DU PRESIDENT

35.13

a) Le président est l'officier exécutif du Comité plénier. Il en préside les assemblées et voit à l'exécution de ses décisions. Il signe les documents officiels émanant du Comité plénier, remplit les devoirs afférents à sa charge et les mandats qui lui sont confiés par les parties au Comité plénier relativement à l'application du présent article.

b) Subsidiairement à ce qui précède, le président du Comité plénier fixe la date, le temps et le lieu des réunions du Comité plénier et des auditions dont il a la charge. Il convoque les membres du Comité plénier.

c) Deux (2) membres du Comité plénier peuvent demander au président de convoquer une réunion. Suite à la réception de cette demande, le président doit immédiatement voir à la convocation de la réunion réclamée.

d) Si l'une des parties fait défaut de se présenter à une réunion du Comité plénier, le président la convoque de nouveau. Lors de cette nouvelle réunion, le Comité plénier peut siéger, nonobstant les dispositions relatives au quorum.

35.13 (suite)

e) Advenant l'impossibilité pour le président d'assiter à une réunion régulière du Comité plénier, les membres dudit comité peuvent, avec l'assentiment préalable du président, procéder à l'élection d'un membre qui agira à titre de "président d'assemblée" et ce, pour la durée de la réunion.

f) Il est toutefois entendu que ce "président d'assemblée" ne peut en aucune façon, en cas de non-unanimité d'opinion au sein du Comité plénier, assumer les privilèges du président pour trancher quelque litige que ce soit.

ROLE DU SECRETAIRE

35.14 Pour des fins de soutien aux travaux des comités prévus pour l'application des présentes, la partie patronale convient de mettre à la disposition des parties, un service de secrétariat. A cette fin, un secrétaire est nommé par la partie patronale, après consultation auprès de la partie syndicale.

Sous l'autorité du président du Comité plénier, le secrétaire a, comme fonctions principales:

a) Selon les demandes des parties aux comités prévus par les présentes, d'assister aux réunions à titre de secrétaire, de rédiger les procès-verbaux et de s'assurer que les dossiers des réunions soient complets.

b) De tenir à jour l'information relative à l'application des présentes.

c) Pour le bénéfice du président et des membres des comités prévus par les présentes, de voir à la transmission de l'information relative aux travaux et aux décisions des comités.

d) Suivant les résolutions des comités prévus par les présentes, de transmettre aux établissements l'information pertinente, de colliger l'information en provenance de ces établissements et de la soumettre aux comités appropriés.

35.14 (suite)

e) De participer, dans le cadre de ses fonctions et attributions, à la rédaction des documents pour lesquels sa contribution est requise par les comités prévus aux présentes et autorisés par le président.

f) De transmettre au Service de la formation du ministère des Affaires sociales et à l'association d'établissements impliquée, le nom du ou des salarié(s) autorisé(s) à bénéficier d'un programme de perfectionnement, la nature, la durée et les bénéfices rattachés à ce programme, ainsi que toute information requise pour connaître l'état de l'application des présentes et les coûts afférents.

ROLE DE L'ETABLISSEMENT

35.15 La direction de l'établissement doit:

a) A titre consultatif, transmettre au syndicat local, une copie préliminaire de l'expression des besoins en perfectionnement, tel que perçu par les autorités de l'établissement.

b) Dans le délai prescrit par le Comité plénier, faire parvenir à ce dernier un rapport définitif sur ses besoins en perfectionnement en y joignant copie des commentaires formulés par le syndicat local sur ce sujet.

c) Dans le délai précisé par le comité ad hoc approprié, selon les règles et les procédures fixées par le Comité plénier, faire connaître aux salariés de son établissement, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants:

1- La nature et la durée des programmes de perfectionnement ayant fait l'objet d'une approbation du Comité plénier ainsi que le nombre de salariés pouvant y participer.

2- Les conditions générales d'admissibilité et le processus de sélection des candidats.

35.15 (suite)

3- Les formules de demande de participation à ces programmes de perfectionnement et, le cas échéant, le contrat d'engagement à utiliser.

4- Le délai dans lequel la direction des établissements visés devra faire parvenir les renseignements requis sur les candidats admissibles aux programmes de perfectionnement.

d) Recevoir et évaluer les demandes de participation de ces salariés.

e) Transmettre au comité ad hoc approprié, dans les délais prescrits, le nom du ou des salarié(s) choisi(s), la liste de tous les candidats qui ont postulé ainsi que tout autre renseignement exigé par le comité.

f) Verser les sommes autorisées aux salariés en se conformant au régime de paie en vigueur dans l'établissement.

g) Voir à l'application et au respect des contrats liant le salarié.

h) A la demande du comité ad hoc, faire l'évaluation des programmes de perfectionnement dont son personnel a bénéficié.

RESSOURCES MAXIMA DISPONIBLES POUR FINS DE PERFECTIONNEMENT

35.16 Pour la durée des présentes, le montant maximum susceptible d'être utilisé pour fins de perfectionnement, y inclus le recyclage, à l'intention des salariés détenteurs d'un poste régulier travaillant pour des employeurs membres de l'AHPQ, de l'ACAQ, de l'ACHAP et l'ACSSQ ainsi que du Service de Réadaptation Sociale de Québec et visés par l'ensemble des certificats d'accréditation émis aux syndicats membres de la Fédération des Professionnels Salariés et Cadres du Québec (C.S.N.) est deux cent cinquante mille dollars (250 000,00 $).

CONDITIONS D'ADMISSIBILITE AU PERFECTIONNEMENT

35.17 Est admissible à un programme de perfectionnement le salarié à temps complet ou, exceptionnellement, le salarié à temps partiel, pourvu que le salarié ait deux (2) ans de service continu dans le milieu des Affaires sociales.

Dans des circonstances exceptionnelles, le comité peut toutefois accepter la candidature d'un salarié ayant moins de deux (2) ans de service continu dans le milieu des Affaires sociales.

Une cessation d'emploi de courte durée peut être jugée par le comité comme ne constituant pas une interruption de service, s'il existe des raisons valables.

BENEFICES MONETAIRES ET AVANTAGES SOCIAUX ASSOCIES AU PERFECTIONNEMENT

35.18 Pour la participation à des sessions de perfectionnement, le salarié continue de recevoir le salaire qu'il recevrait s'il était au travail et de bénéficier des autres dispositions de la convention collective.

Le salarié reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des sessions dispensées à plus de quarante (40) kilomètres de son milieu habituel de travail. Il est entendu que ces frais sont puisés à même les ressources financières allouées au perfectionnement.

A l'intérieur d'un rayon de quarante (40) kilomètres, le comité pourra apprécier toutes situations particulières.

OBLIGATIONS DU SALARIE LIEES AU PERFECTIONNEMENT

35.19 Le salarié ayant participé à des sessions intensives de perfectionnement est assujetti, s'il a participé à des sessions pour une durée totale équivalente à huit (8) semaines (deux (2) mois) ou plus au cours de la même année, aux obligations suivantes:

35.19 (suite)

a) le salarié doit demeurer au service de son employeur durant trois (3) mois pour chaque mois de perfectionnement dont il a bénéficié et durant lequel il a été rémunéré à 100% du salaire et ce, dès son retour;

b) le salarié doit s'engager par contrat, selon la formule établie par le Comité plénier, à rembourser le montant net effectivement perçu de son établissement à titre de salaire au prorata du nombre de mois de service non complété par rapport au nombre de mois à remettre en vertu de l'alinéa précédent;

c) le salarié ou sa succession ne sont tenus à aucun remboursement en cas d'invalidité permanente et de décès;

d) le salarié n'est pas tenu de remplir chez son employeur l'obligation de demeurer à l'emploi de l'établissement lorsqu'il doit quitter son service pour des raisons qui, de l'avis du Comité plénier, sont valables et hors de son contrôle. Il doit cependant retourner à l'emploi d'un établissement subventionné par le ministère des Affaires sociales dans le délai prescrit par le comité;

e) s'il y a lieu, en cas d'échec faisant suite à la participation à un programme de perfectionnement, le salarié est tenu à se conformer aux obligations précédemment indiquées.

DIVERS EN RAPPORT AVEC LE PERFECTIONNEMENT

35.20 Tout litige relatif au choix du ou des candidat(s) ayant été effectué au niveau local par la direction d'un établissement doit être référé, dans les trente (30) jours du choix du ou des candidat(s), au président du Comité plénier qui rend une décision finale et sans appel.

Le président du Comité plénier, après audition des parties, doit rendre une décision motivée, par écrit, dans un délai raisonnable.

35.20 (suite) Si le président n'arrive pas à trancher la question relative au choix des candidats en fonction des critères établis par le Comité plénier, le critère de l'ancienneté détermine le choix final.

HONORAIRES DU PRESIDENT ET FRAIS DE SECRETARIAT

35.21 Les honoraires du président du Comité plénier et les frais de secrétariat sont assumés par la partie patronale.

C) PERFECTIONNEMENT (FORMATION) LOCAL

Congé avec solde

35.22 Avec l'autorisation de l'employeur, tout salarié peut participer à des activités jugées d'intérêt pour les besoins du service et de formation professionnelle.

35.23 Avec l'autorisation de l'employeur, le salarié qui s'inscrit à l'une ou l'autre de ces activités professionnelles est libéré, sans perte de salaire, ni autres bénéfices.

35.24 Les frais encourus par les salariés pour ces activités sont à la charge de l'employeur s'ils lui ont été dévoilés et s'il les a acceptés.

Congé sans solde

35.25 L'employeur peut accorder un congé sans solde à un salarié qui en fait la demande, pour fins d'études pertinentes à sa profession.

35.26 Cette absence ne doit pas excéder douze (12) mois continus. Sur autorisation de l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période déterminée.

35.27 Le salarié en congé d'absence autorisée en vertu du présent article conserve et accumule son ancienneté si ladite absence n'excède pas cinquante-deux (52) semaines. Si ladite absence excède cinquante-deux (52) semaines, le salarié ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53ième) semaine et ce, pour la durée totale de l'absence.

35.28 A son retour, il peut réintégrer son ancien poste ou un poste équivalent.

ARTICLE 36 - PRATIQUE ET RESPONSABILITE PROFESSIONNELLE

36.01 Afin de protéger la confidentialité professionnelle des salariés, l'employeur s'engage à ces fins, à assister et à défendre légalement ces derniers devant les tribunaux lorsque leur témoignage est requis, les obligeant ainsi à dévoiler ce qu'ils ont appris dans l'exercice de leurs fonctions.

Assurance-responsabilité

36.02 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité, le salarié dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause du salarié et convient de n'exercer contre ce dernier aucune réclamation à cet égard.

Sur demande, l'employeur remet au syndicat une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relatif à la responsabilité civile des salariés, à titre de préposés de l'établissement.

36.03 Tout rapport technique rédigé ou projet préparé par un salarié doit être signé par celui-ci et toute autre signature sur tel rapport technique ou projet devra faire mention de la fonction du contresignataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.

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

36.05 Un salarié qui à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est autorisé à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, il s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'il reçoit pour le temps où il agit comme témoin expert.

36.06 Dans le cas de poursuite judiciaire envers un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions, l'employeur convient de lui fournir l'assistance légale nécessaire sans frais pour ce dernier.

Comité technique provincial

36.07 36.07 Dans les soixante (60) jours de la signature de la présente convention, les parties forment un comité technique provincial composé de quatorze (14) membres, dont sept (7) représentants de la partie patronale, dont un (1) représentant du ministère des Affaires sociales et de sept (7) représentants de la partie syndicale C.S.N., F.T.Q., C.E.Q. dont le mandat consiste à tenir des rencontres pour:

1. Identifier les problèmes de responsabilité civile pour les salariés comme préposés de l'établissement.

2. Faire la cueillette des informations nécessaires à l'exécution de leur mandat.

3. Etablir l'état du droit sur les problèmes de responsabilité civile soulevés.

4. Faire aux parties les recommandations utiles.

ARTICLE 37 - CORPORATIONS PROFESSIONNELLES

Le salarié est libre d'appartenir à une corporation professionnelle sauf dans les cas où l'exercice de la profession est relié à l'appartenance à telle corporation.

ARTICLE 38 - SECURITE ET SANTE

L'employeur convient de rencontrer le représentant du syndicat aux fins de discuter et d'étudier toutes questions relatives à la santé et à la sécurité des salariés.

Les modalités de représentation et de fonctionnement des parties lors de ces rencontres sont convenues au niveau local.

Lors de ces rencontres, les parties peuvent:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être cause de danger pour le travailleur;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des salariés concernant les conditions de santé et sécurité;
- recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures jugés nécessaires, le contrôle des radiations etc...

Ces rencontres se tiendront jusqu'à l'entrée en vigueur de la loi sur la sécurité et santé au travail.

ARTICLE 39 - TRANSPORT DES BENEFICIAIRES

Le salarié chargé d'accompagner un bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1. Il est considéré à son travail pour tout le temps pendant lequel il accompagne le bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Il doit être rémunéré alors suivant les dispositions de la convention y

39.01 (suite)

compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée.

2. Une fois qu'il a laissé le bénéficiaire, il doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur.

3. Il est considéré pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Il est alors rémunéré de la façon suivante:

   pour chaque période de huit (8) heures après sa journée régulière de travail, le salarié reçoit une allocation de dix (10,00 $) dollars.

4. L'établissement rembourse au salarié ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives et ce, selon les normes énoncées à l'article 25 (Allocations de déplacement).

ARTICLE 40 - PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque le salarié dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, le salarié doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 41 - DUREE ET RETROACTIVITE

41.01 Sous réserve du paragraphe 41.02, la présente convention collective a effet à compter de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 1982.

41.02 Les articles suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes ont effet à compter du 1er juillet 1979.

1- Temps supplémentaire (paragraphe 19.02 2-).

2- Prime de soir et de nuit (article 32).

3- Salaires et titres d'emploi y compris l'indemnité de sécurité d'emploi et l'assurance-salaire aux fins d'application du paragraphe 22.30 convention collective 1975-79: "Le taux de salaire de l'échelle applicable à l'employé à la date où commence le paiement de la prestation" est pour la période postérieure au 30 juin 1979 le nouveau taux de salaire compris à la présente convention collective.

4- Prime en psychiatrie (annexe A, article 3).

5- Prime d'isolement (annexe D).

6- Prime de milieu - Pinel (annexe G).

41.03 Le versement du salaire sur la base des échelles prévues à la présente convention collective devrait débuter au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature du mémoire d'entente provincial.

41.04 Sous réserve des dispositions du paragraphe 41.06, les montants de la rétroactivité et de forfaitaire découlant de l'application des paragraphes 41.02, sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature du mémoire d'entente provincial.

41.05 Un montant de rétroactivité ou de forfaitaire égal ou inférieur à 1,00 $ n'est pas payable.

41.06 Le salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1er juillet 1979 et le paiement de la rétroactivité et/ou de paiement forfaitaire doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 41.07. En cas de décès du salarié, la demande peut être faite par les ayants droits.

41.07 Dans les trois (3) mois de la signature des présentes, l'employeur fournit au syndicat la liste de tous les salariés ayant quitté leur emploi depuis le 1er juillet 1979 ainsi que leur dernière adresse connue.

41.08 Les parties aux présentes conviennent que les griefs déposés entre le 1er juillet 1979 et la signature de la présente convention collective sont régis suivant les termes de la convention collective expirée le 30 juin 1979.

Pour fins d'application du présent paragraphe, les conditions prévues à la convention 1976-79 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à la signature de la présente convention.

41.09 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention en font partie intégrante.

41.10 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des salariés au sens du paragraphe 1.01; elles ne comportent pas reconnaissance au syndicat au-delà de celles stipulées au paragraphe 5.01.

41.11 Malgré les dispositions du paragraphe 11.20 de la convention collective, les réclamations en vertu du paragraphe 41.02, peuvent être accordées rétroactivement au 1er juillet 1979.

41.12 La présente convention collective prend effet à compter de la signature et du dépôt en cinq (5) copies de la lettre d'entente no 3 et demeure en vigueur jusqu'à la signature d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties aux présentes ont signé à Montréal

ce 12e jour du mois de juin de l'année 1980.

LE SYNDICAT DES PROFESSIONNELS DES AFFAIRES SOCIALES DU QUEBEC (F.P.S.C.Q.-C.S.N.)

Pauline Lessard

Louise Bourdeau/Blanche Ste

Anita Simoneau

Alfred Charland

LE COMITE PATRONAL DE NEGOCIATION DU SECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES

Jacques A. Dadeau

Jean-Jacques Legault

LE MINISTRE DES AFFAIRES SOCIALES

ANNEXE "A"

CONDITIONS PARTICULIERES AUX SALARIES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES

ARTICLE 1 - MESURES DE PREVENTION

1.01 Lorsqu'un salarié estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, il en fait rapport à son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier du salarié.

1.02 A la lumière des faits énoncés dans le rapport du salarié, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 2 - CONGE SANS SOLDE

2.01 Le salarié qui ouvre un foyer de réadaptation ou foyer affilié à un établissement psychiatrique, a droit à un congé sans solde d'une durée d'un (1) an après entente écrite avec l'employeur.

2.02 En cas de retour au travail, ce salarié reprend l'ancienneté qu'il avait à son départ.

2.03 Ce congé est renouvelable pour une année additionnelle, aux conditions prévues aux paragraphes précédents.

ARTICLE 3 - PRIME EN PSYCHIATRIE

Les salariés préposés à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires reçoivent une prime hebdomadaire de:

10,36 $ pour la période du 79-07-01 au 80-06-30

11,24 $ pour la période du 80-07-01 au 81-06-30

12,20 $ pour la période du 81-07-01 au 82-06-30

12,63 $ pour la période du 82-07-01 au 82-12-31

ARTICLE 4 - CONGES MOBILES

4.01 Le salarié à temps complet 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.

4.02 Ces congés mobiles devront être pris en dehors de la période normale du congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'employeur.

4.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre le salarié et l'employeur en tenant compte des dispositions prévues à 4.02.

L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque salarié; celui-ci par ailleurs doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle il désire prendre chacun de ses congés.

4.04 Le salarié qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payé, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'il recevrait s'il les prenait alors.

4.05 Le salarié à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais il recevra une compensation monétaire égale à 2% de son salaire total et versé sur chaque paie.

ARTICLE 5 - DEFINITION DU DEPARTEMENT OU AILE PSYCHIATRIQUE

5.01 Les dispositions prévues aux articles 1, 3, 4 de la présente annexe s'appliquent aux départements ou ailes psychiatriques structurés des centres hospitaliers généraux. Pour fins d'application du présent article, le département ou l'aile psychiatrique structuré se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du département.

Les établissements visés sont les suivants:

C.H. des Laurentides, L'Annonciation
C.H. de Granby
C.H. de St-Jérôme
C.H. de Valleyfield
Hôpital Douglas
Hôpital Charles-Lemoyne
Hôpital Enfant-Jésus (Québec)
Hôpital Honoré-Mercier (St-Hyacinthe)
Hôpital Jean-Talon
Hôpital Maisonneuve-Rosemont
Hôpital Notre-Dame (Montréal)
Hôpital Royal Victoria - Pavillon Allan Memorial
Hôpital St-François d'Assise
Hôpital St-Joseph de Rimouski
Hôpital St-Luc
Hôpital Ste-Justine
Hôtel-Dieu de Québec
Hôtel-Dieu du Sacré-Coeur de Jésus de Québec
Hôpital Sacré-Coeur
(Pavillon Albert Prévost, Montréal)
Jewish General Hospital
Hôpital Régional de la Mauricie
Hôpital St-Vincent-de-Paul (Sherbrooke)
Hôpital du Haut-Richelieu

5.01 (suite)

C.H. Régional de Lanaudière
Hôtel-Dieu de Montréal
C.H. Ste-Marie de Trois-Rivières
Cité de la Santé de Laval

Les parties, par l'intermédiaire de l'A.H.P.Q. et de la F.P.S.C.Q. se rencontreront après la signature de la convention collective en vue de compléter, s'il y a lieu, la liste des établissements apparaissant à cet alinéa. Après soixante (60) jours de la signature de cette convention, cette liste sera considérée comme finale.

5.02

Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier général met sur pied, soit un département ou une aile psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire de l'A.H.P.Q. et de la F.P.S.C.Q. de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de déterminer si ce département ou cette aile doit être considéré comme un département ou une aile structuré, tel que défini au premier alinéa du paragraphe 5.01.

ARTICLE 6

Les dispositions de l'annexe "A" s'appliquent aux salariés des établissements suivants:

C.H. Louis-Hippolyte Lafontaine
Hôpital Rivière-des-Prairies
Centre Hospitalier Robert Giffard
Institut Roland Saucier
Institut Philippe Pinel de Montréal

ARTICLE 7

Dispositions particulières concernant le Centre Hospitalier Régional de Lanaudière

Les services actuels du Pavillon St-Charles de Joliette, antérieurement l'Hôpital St-Charles de Joliette, sont régis jusqu'à leur fermeture par les dispositions de l'annexe "A" comme si le Pavillon St-Charles de Joliette était inscrit à l'article 5 de cette annexe.

ARTICLE 8 Si un groupe de salariés obtient une accréditation, et si leur département ou leur aile ou leur établissement est considéré en vertu d'un mémoire d'entente provincial au niveau du secteur des Affaires sociales, comme un département ou une aile psychiatrique structuré ou comme un établissement psychiatrique, les salariés visés par cette accréditation sont soumis aux stipulations de la présente annexe.

ANNEXE "B"

RECYCLAGE

Les parties aux présentes conviennent que les ergothérapeutes qui étaient à l'emploi de l'établissement lors de la signature de la convention collective antérieure et qui bénéficiaient de conditions particulières relatives au recyclage ou au perfectionnement en vertu d'une entente expresse à cet effet avec leur employeur, continueront d'en bénéficier pour la durée de la présente entente.

ANNEXE "C"

FRAIS DE DEMENAGEMENT

ARTICLE 1 Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi le salarié 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 16 de la convention collective (Sécurité d'emploi).

ARTICLE 2 Les frais de déménagement ne sont applicables à un salarié que si le Service de placement des Affaires sociales accepte que la relocalisation de tel salarié nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouvel établissement de travail du salarié et son ancien est supérieure à cinquante (50) kilomètres.

ARTICLE 3 Frais de transport de meubles et effects personnels

Le S.P.A.S. s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels du salarié visé, 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'il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

ARTICLE 4 Le S.P.A.S. ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel du salarié, 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 S.P.A.S..

ARTICLE 5 Entreposage

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

ARTICLE 6 Dépenses concomitantes de déplacement

Le S.P.A.S. paie une allocation de déplacement de 750,00 $ à tout salarié marié déplacé, ou de 200,00 $ s'il 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 ledit salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement. Toutefois, l'allocation de déplacement de 750,00 $, payable au salarié marié déplacé, est payable au salarié célibataire tenant logement.

ARTICLE 7 Compensation pour bail

Le salarié visé à l'article 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le S.P.A.S. paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le S.P.A.S. dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, le salarié qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, le salarié doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

ARTICLE 8 Si le salarié choisit de sous-louer lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du S.P.A.S..

ARTICLE 9 Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

Le S.P.A.S. paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale du salarié relocalisé, 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 au salarié pour l'achat d'une maison pour fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que le salarié 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.

ARTICLE 10 Lorsque la maison du salarié relocalisé, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le S.P.A.S. ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le S.P.A.S. 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.

ARTICLE 11 Dans le cas où le salarié relocalisé choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, il peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter au salarié propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où il est déplacé. Le S.P.A.S. 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 S.P.A.S. 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 S.P.A.S.,

ARTICLE 12 Frais de séjour et d'assignation

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

ARTICLE 13 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du S.P.A.S., ou la famille du salarié marié ne serait pas relocalisée immédiatement, le S.P.A.S. assume les frais de transport du salarié, 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.

ARTICLE 14 Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par le salarié des pièces justificatives.

ANNEXE D

DISPARITES REGIONALES

ARTICLE 1 - DEFINITION

1.01 Dépendant:

Un dépendant au sens de la loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec le salarié. Cependant, pour les fins du présent article, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint du salarié n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique dans un autre endroit que le lieu de résidence du salarié, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsque aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside le salarié.

Point de départ:

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'employeur et le salarié.

1.02 Secteur:

Secteur V : Les localités de Akulivik, Ivujivik, Sugluk, Maricourt, Koartak, Bellin, Aupaluk, Baie-aux-Feuilles, Port-Nouveau-Québec.

Secteur IV : Les localités de Nouveau-Comptoir, Eastmain, Fort Rupert, Némiscau, Inoucdjouac, Povungnituk.

Secteur III : Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant la réserve de Mistassini, Fort Chimo, Poste-de-la-Baleine, Fort George, Radisson, Sakami, Keyano et Caniapiscau à l'exception des municipalités scolaires de Gagnon, Fermont, Schefferville et des localités spécifiées aux secteurs IV et V.

1.02 (suite)

Les localités de Parent et Sanmaur, Clova, Casey et Lac Cooper.

Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Ile d'Anticosti.

Secteur II : Les municipalités de Gagnon, Fermont, Schefferville.

Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre St-Pierre inclusivement.

Les Iles de la Madeleine.

Secteur I : Les localités situées dans les régions excentriques de la province, nommément: Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel sur Quévillon, Témiscaming, Ville-Marie et la réserve de Waswanipi.

ARTICLE 2 - NIVEAU DES PRIMES

2.01 Le salarié travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

a) Pour la période s'étendant du 1979-07-01 au 1980-06-30

	Avec dépendant	Sans dépendant
Secteur V	7 851 $	4 453 $
Secteur IV	6 654 $	3 774 $
Secteur III	5 117 $	3 198 $
Secteur II	4 065 $	2 710 $
Secteur I	3 289 $	2 300 $

b) Pour la période s'étendant du 1980-07-01 au 1981-06-30, le même montant qu'au sous-paragraphe a) majoré de 8,5%.

2.01 (suite)

c) Pour la période s'étendant du 1981-07-01 au 1982-06-30, le même montant qu'au sous-paragraphe a) majoré successivement de 8,5% et 8,5%.

d) Pour la période s'étendant du 1982-07-01 au 1982-12-31, le même montant qu'au sous-paragraphe a), majoré successivement de 8,5%, 8,5% et 3,5%.

e) Les majorations prévues qui représentent les anticipations de l'évolution de l'IPC pour les périodes visées aux alinéas b) (8,5%), c) (8,5%) et d) (3,5%), seront révisées s'il y a lieu pour tenir compte de l'évolution réelle de l'IPC. La méthode de calcul de l'évolution de l'IPC pour les périodes b), c) apparaît au paragraphe 2639 de la présente convention, tandis que celle requise pour la période d) apparaît au paragraphe 26.49 de la même convention.

2.02 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation du salarié sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit au paragraphe 1.02 de la présente annexe.

2.03 Dans le cas où les deux (2) membres d'un couple travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic, un seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable au salarié avec dépendant(s), s'il y a un ou des dépendants autres que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime de l'échelle sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme "dépendant" du paragraphe 1.01 de la présente annexe.

ARTICLE 3 - FRAIS D'EMBAUCHE

3.01 L'employeur assume les frais suivants de tout salarié recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il est appelé à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits au paragraphe 1.02:

3.01 (suite)

a) Le coût du transport du salarié déplacé et de ses dépendants.

b) Le coût du transport de ses effets personnels et ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:

- 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans ou plus;

- 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans.

c) Le coût du transport de ses meubles meublants s'il y a lieu.

d) Le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train.

e) Le coût d'entreposage de ses meubles meublants s'il y a lieu.

Ces frais sont assumés par l'employeur jusqu'au point de départ et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

3.02 Dans le cas où le salarié admissible aux dispositions des sous-paragraphes b), c) et d) du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, il y demeure admissible pendant l'année qui suit la date de son début d'affectation.

3.03 Ces frais sont payables à condition que le salarié ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre et ce, uniquement dans les cas suivants:

a) Lors de la première affectation du salarié;

b) Lors de la résiliation ou du non-renouvellement du contrat par l'employeur;

c) Lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou du salarié;

3.03 (suite)

d) Lors du bris de contrat ou de la démission du salarié ; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un an.

e) Lorsqu'un salarié obtient un congé pour fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 3.01 sont également payables au salarié dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où il exerce ses fonctions.

Ces frais sont assumés par l'employeur jusqu'au point de départ et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 4 - SORTIES

4.01 L'employeur rembourse au salarié recruté à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où il exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour lui et ses dépendants:

a) Pour les localités des secteurs III, sauf celles énumérées au paragraphe suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celles de Gagnon, Fermont et Schefferville: quatre (4) sorties par année pour les salariés sans dépendant et trois (3) sorties par année pour les salariés avec dépendant(s).

b) Pour les localités de Havre St-Pierre, de Parent, Clova, Sanmaur, ainsi que pour celles des Iles de la Madeleine: une (1) sortie par année.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour le salarié et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

ARTICLE 5 - REMBOURSEMENT DE DEPENSES DE TRANSIT

5.01 L'employeur rembourse au salarié , sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour lui-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

ARTICLE 6 - DECES DU SALARIE

6.01 Dans le cas du décès du salarié ou de l'un des dépendants, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle.

ARTICLE 7 - TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 Le salarié qui doit pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV ainsi que dans les localités de Fort-Chimo, Poste-de-la-Baleine, Fort George, Radisson, Sakami, Keyano et Caniapiscau du secteur III, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans ou plus;

- 364 kg par année par enfant de moins de 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 et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse au salarié une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

ARTICLE 8 - VEHICULE A LA DISPOSITION DES SALARIES

8.01 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des salariés pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

ARTICLE 9 - LOGEMENT

9.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur au salarié, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existent déjà.

9.02 Les loyers chargés aux salariés qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et les localités de Gagnon, Fermont, Schefferville, sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1979.

ARTICLE 10 - PRIME DE RETENTION

10.01 La prime de rétention, équivalant à 8% du traitement annuel, est maintenue pour les salariés travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Iles (dont Clarke City) et Port Cartier. Elle s'applique à toutes les catégories d'emploi et n'est plus conditionnelle à la détention d'un diplôme d'études collégiales.

Partout ailleurs où une telle prime existait, elle est toutefois abolie.

ARTICLE 11 - DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTERIEURES

11.01 Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective, ils sont reconduits.

ANNEXE E

ANNEXE RELATIVE AUX REGIMES DE RETRAITE

Gouvernement du Québec
Conseil du Trésor

Québec, le 29 novembre 1979

MM. André Therrien,
Coordonnateur de la CEQ

Marcel Gilbert,
Coordonnateur de la CSN

Fernand Daoust
Coordonnateur du la FTQ

OBJET: Lettre d' intention du Gouvernement relative au R.R.E.G.O.P.

Messieurs,

Suite aux discussions finalisées le 16 novembre 1979 à la table centrale relativement au R.R.E.G.O.P.

A. Le Gouvernement s'engage à adopter les arrêtés en conseil requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée Nationale l'adoption des dispositions législatives nécessaires dans le but d'apporter les modifications suivantes à l'actuel Régime de retraite des employés du Gouvernement et des organismes publics:

1. Admissibilité à la retraite

L'admissibilité à la retraite est portée à 60 ans, même si le nombre constitué par le cumul des années d'âge et de service est inférieur à 90, sous réserve de la réduction actuarielle statutaire déjà prévue dans la loi.

2. Transferts

La date limite pour les transferts du R.R.E. et du R.R.F. au R.R.E.G.O.P. sera reportée d'une année, soit du 30 juin 1979 au 30 juin 1980, ou d'une période qui permet un délai suffisant aux intéressés pour les transferts après l'adoption de la loi modifiant le R.R.E.G.O.P.

3. Rachat

La période pour le rachat de service sous le R.R.E.G.O.P. sera prolongée d'une année.

4. Gestion

Pour octroyer aux syndiqués une participation au sein de la Commission administrative du régime de retraite, le nombre de membres de la Commission sera accru de cinq (5), dont l'un provenant de la C.S.N., un autre de la C.E.Q. et un autre de la F.T.Q.

5. Mécanismes d'évaluation actuarielle et taux de cotisation

a. Le Gouvernement, en consultation avec les membres de la Commission administrative du régime de retraite provenant du milieu syndical, nommera un actuaire-conseil dont le mandat sera de se prononcer quant à la pertinence des hypothèses utilisées pour l'évaluation actuarielle. Un délai de trente (30) jours lui sera accordé afin qu'il se prononce et soumette au Gouvernement l'ensemble de ses recommandations, lesquelles seront rendues publiques.

b. Le taux de cotisation actuel est maintenu jusqu'au 1er juillet 1980. Le Gouvernement rencontrera la partie syndicale lorsqu'une hausse de cotisations est requise afin de discuter de tout réaménagement de bénéfices jugés pertinents.

B. Le Gouvernement exprime l'intention d'utiliser un actuaire-conseil dans le cadre de la démarche décrite à A. 5a., pour l'évaluation actuarielle basée sur les données de 1978.

C. Le Gouvernement prend note de l'avis exprimé par la partie syndicale à l'effet que les deux nouveaux membres de la Commission qui ne sont pas issus d'une centrale syndicale pourraient néanmoins provenir d'un milieu syndicable.

LE PRESIDENT DU CONSEIL DU TRESOR

Jacques Parizeau

ANNEXE "F"

TABLEAU DES CORRESPONDANCES ENTRE
CERTAINS TITRES D'EMPLOI DE 1976-1979
ET LES TITRES D'EMPLOI DE 1979-1982

TITRES D'EMPLOI 1976-1979	TITRES D'EMPLOI 1979-1982
- Inexistant	- Diététiste (titre réservé) Nutritionniste
- Ergothérapeute (titre réservé) Thérapeute de la réadaptation	- Ergothérapeute (titre réservé) Thérapeute de la réadaptation fonctionnelle par l'activité

ANNEXE G

CONDITIONS PARTICULIERES S'APPLIQUANT A L'INSTITUT PHILIPPE PINEL DE MONTREAL

ARTICLE 1- CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente entente, aux salariés de l'Institut Philippe Pinel visés par l'accréditation.

ARTICLE 2- PRIME

Prime de milieu (Pinel)

a) Les salariés, affectés aux soins, à la réadaptation ou à la surveillance des bénéficiaires, reçoivent:

une prime annuelle de:

595,00 $ pour la période débutant le 79-07-01
646,00 $ pour la période débutant le 80-07-01
701,00 $ pour la période débutant le 81-07-01
726,00 $ pour la période débutant le 82-07-01

b) Les agents de recherche dont les fonctions exigent un contact avec les bénéficiaires reçoivent une prime annuelle de:

429,00 $ pour la période débutant le 79-07-01
465,00 $ pour la période débutant le 80-07-01
505,00 $ pour la période débutant le 81-07-01
523,00 $ pour la période débutant le 82-07-01

La prime en psychiatrie prévue à l'article 3 de l'annexe "A" ne s'applique pas.

ARTICLE 2 - (suite) b) La prime de milieu (Pinel) prend effet à compter du 1er juillet 1979 et est majorée, pour chaque période de la présente annexe, des pourcentages suivants:

79-07-01 au 80-06-30	:	8,9%
80-07-01 au 81-06-30	:	8,5%
81-07-01 au 82-06-30	:	8,5%
82-07-01 au 82-12-31	:	3,5%

Aucun autre ajustement ne sera effectué pour cette prime.

ARTICLE 3 - ASSURANCES

Une assurance de cinquante mille dollars (50 000,00 $) sera prise sur la vie des salariés. Le montant de cette assurance sera versé aux ayants-droit du salarié décédé dans le seul cas du décès causé par l'agression d'un patient commise pendant que le salarié était dans l'exercice de ses fonctions. Le montant de cette assurance ne sera pas versé si le salarié décède des suites d'un accident dû à une faute lourde de sa part.

Cette assurance-vie est soumise mutatis mutandis aux conditions qui apparaissent à la convention collective intervenue ou à intervenir entre le gouvernement du Québec et le syndicat des agents de la paix de la fonction publique.

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE AUX DROITS PARENTAUX

Suite à l'entente intervenue à la Table centrale sur les droits parentaux, le gouvernement s'engage:

A) Concernant l'indemnité pour le congé spécial prévu par le paragraphe 22.15

1- à étudier la possibilité d'apporter les modifications législatives nécessaires aux fins d'exonérer des cotisations aux régimes de retraite la salariée qui s'est prévalu du congé spécial prévu au paragraphe 22.15.

B) Concernant des modifications aux critères d'admissibilité au régime d'assurance-chômage

1- à garantir, qu'à compter de la signature de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C..

C) Concernant le versement de l'indemnité pour congé de maternité

1- à entreprendre, dans les six (6) mois de la signature des conventions collectives, des discussions avec la partie syndicale au sujet des difficultés découlant des modalités et délais de versement de l'indemnité à la salariée à l'occasion du congé de maternité.

LETTRE D'ENTENTE NO 1 (suite)

Relative aux droits parentaux (suite)

Par ailleurs, les parties conviennent de se rencontrer pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

i) si la C.E.I.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestations supplémentaires de chômage;

ii) si, par la suite, la C.E.I.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE A L'ASSURANCE-SALAIRE

Pour permettre une application uniforme de certaines dispositions concernant le régime d'assurance-salaire, les parties conviennent:

1) De mettre en application le premier (1er) jour du mois suivant la date de signature de la présente convention collective les montants révisés des prestations d'assurance-salaire prévus à l'alinéa b) du paragraphe 23.29, comme si la signature au niveau local avait eu lieu le premier (1er) jour du mois suivant la date de signature de la présente convention collective, et ce, nonobstant le deuxième alinéa du paragraphe 23.07.

2) De mettre en application à compter du premier (1er) jour du mois suivant la date de signature de la présente convention collective les dispositions prévues aux paragraphes 23.41 et 23.44 en ce qui concerne le crédit de 0.80 / jour de congé-maladie et les dispositions concernant le salarié à temps partiel.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

Les parties habilitées à négocier suivant le chapître 14 des lois du Québec de 1978 conviennent que la présente convention collective prend effet à compter de la signature et du dépôt en cinq (5) copies de la présente lettre d'entente.

CONVENTION COLLECTIVE INTERVENUE

_____

Association accréditée

et

_____

Employeur

Numéro du dossier d'accréditation _____

Nombre de salariés visés par la présente convention collective

_____

L'association accréditée et l'employeur conviennent que les termes de la convention collective les régissant, sont ceux négociés et agréés par les parties habilitées à négocier à l'échelle nationale suivant le chapître 14 des lois du Québec de 1978.

Les parties habilitées à négocier suivant le chapître 14 des lois du Québec de 1978 ont déposé au bureau du Commissaire général du travail cinq (5) copies du Mémoire d'entente intervenu à l'échelle nationale.

EN FOI DE QUOI, LES PARTIES ONT SIGNE A _____

CE _____JOUR DU MOIS DE _____19 _____

_____	_____
_____	_____
_____	_____
Syndicat	Employeur

LETTRE D'ENTENTE NO 4

PROTOCOLE DE RETOUR AU TRAVAIL

INTERVENU ENTRE

LA FEDERATION DES PROFESSIONNELS SALARIES ET CADRES DU QUEBEC (CSN), AU NOM DES SALARIES MEMBRES DES ASSOCIATIONS ACCREDITEES POUR LESQUELLES ELLE DETIENT UN MANDAT DE NEGOCIER UNE CONVENTION COLLECTIVE

ET

LE COMITE PATRONAL DE NEGOCIATION DES AFFAIRES SOCIALES (CPNAS), AU NOM DES ETABLISSEMENTS EMPLOYEURS QU'IL REPRESENTE OU POUR LESQUELS IL A UN MANDAT DE NEGOCIER UNE CONVENTION COLLECTIVE

COMPTE TENU de l'acceptation de l'entente de principe et de la décision de retourner au travail:

1° les employeurs reprennent tous les salariés qui étaient à leur emploi le 14 février 1980 aux mêmes conditions qui prévalaient à cette date;

2° à compter de la signature des présentes les salariés ne peuvent se voir imposer aucune suspension ou congédiement en raison de leur participation à l'arrêt de travail commencé le 14 février 1980;

3° tous les salariés qui ont participé aux arrêts de travail conservent et accumulent leur ancienneté et les parties conviennent qu'aux fins d'application des droits prévus à la convention collective en résultant, aucune interruption des services n'est intervenu.

5686 11

MINISTÈRE DU TRAVAIL
A.H.P.Q.

(au 80-01-28)
'80 OCT 14 -8 :42

GESTION DES
DOCUMENTS

REGION 01

Hôpital St-Joseph de Rimouski
150, rue Rouleau
Rimouski
Québec
G5L 5T1

418-723-7851 (248)

S.P.A.S.Q. (5)

Claude Allard (724-8554)
Directeur du personnel

A.H.P.Q.

(au 80-01-28)

REGION 02

Institut Roland Saucier
150, rue Pinel
Case postale 250
Chicoutimi, Québec
G7G 3N8

418-549-5474 (240)

S.P.A.S.Q. (13)

Lucien Martel
Directeur du personnel

REGION 03

Hôpital de l'Enfant-Jésus
1401, 18e rue
Québec, Québec
G1J 1Z4
418-694-5511 (649)
S.P.A.S.Q. (5)

Albert Trudel (694-5970)
Directeur du personnel

Hôpital Laval (1975)
2725, Chemin Ste-Foy
Case postale 6100
Québec, Québec
G1V 4G5
418-656-8711 (649)
S.P.A.S.Q. (1)

Louis Roberge (656-4730)
Directeur du personnel

Hôpital St-François d'Assise
10, rue de l'Espinay
Québec, Québec
G1L 3L5
418-529-7311 (649)
S.P.A.S.Q. (12)

Hôtel-Dieu de Québec
11, Côte du Palais
Québec, Québec
G1R 2J6
418-694-5191 (649)
S.P.A.S.Q. (2)

Lionel Chouinard (694-5302)
Directeur du personnel

Hôtel-Dieu du Sacré-Coeur de Jésus de Québec
1, avenue du Sacré-Coeur
Québec, Québec
G1N 2W1
418-529-6851 (649)
S.P.A.S.Q. (15)

Centre de Réadaptation
525, boul. Wilfrid Hamel
Québec, Québec
G1M 2S8
418-643-2920 (649)
S.P.A.S.Q.

Gilles Gélinas
Directeur du personnel

Centre hospitalier Robert-Giffard
2601, de la Carnadière
Beauport, Québec
G1J 2G3
418-661-7781 (649)
S.P.A.S.Q. (10)

Gilles Gagnon
Directeur du personnel

A.H.P.Q.

(au 80-01-28)

REGION 04

Centre hospitalier des Bois-Francs
61, avenue de l'Ermitage 819-758-7511 (262)
Victoriaville, Québec S.P.A.S.Q.
G6P 6X4

Roger Dulude
Directeur du personnel

REGION 05

Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke
3001, 12e avenue nord 819-563-5555 (268)
Fleurimont S.P.A.S.Q. (28)
Sherbrooke, Québec
J1H 5N4

Laurent Corriveau
Directeur du personnel

A.H.P.Q.

(au 80-01-28)

REGION 6A

Hôpital Jean-Talon 1385, rue Jean-Talon est Montréal, Québec H2E 1S6 Reine Brunet Directeur du personnel	514-273-5151 (879)	S.P.A.S.Q.	(9)
Hôpital Louis-H. Lafontaine Gamelin St-Jean de Dieu Montréal, Québec H1N 3M5 Jean Gélinas Directeur du personnel	514-253-8200 (879)	S.P.A.S.Q.	(51)
Hôpital Marie-Enfant 5200, rue Bélanger est Montréal, Québec H1T 1C9 Gilles Lévesque Directeur du personnel	514-374-1710 (879)	S.P.A.S.Q.	(19)
Hôpital Ste-Justine 3175, Chemin de la Côte Ste-Catherine Montréal, Québec H3T 1C5 Claude Rivard Directeur du personnel	514-731-4931 (879)	S.P.A.S.Q.	(61)
Jewish General Hospital 3755, Côte Ste-Catherine Montréal, Québec H3T 1E2 Jean-Marie Mallette Directeur du personnel	514-342-3111 (879)	S.P.A.S.Q.	(8)
Royal Victoria Hospital 687, avenue des Pins ouest Montréal, Québec H3A 1A1 J.A. Edge (842-1231) Directeur du personnel	514-842-1251 (879)	S.P.A.S.Q.	(12)

Hôpital St-Luc
1058, rue St-Denis
Montréal, Québec
H2X 3J4
514-285-1525 (879)
S.P.A.S.Q. (11)

Robert Lemieux
Directeur du personnel

Hôpital Notre-Dame
1560, rue Sherbrooke est
Montréal, Québec
H2L 4M1
514-876-6421 (879)
S.P.A.S.Q. (14)

Guy Perreault (876-6930)
Directeur du personnel

Centre hospitalier Maisonneuve-Rosemont
5415, boul. de l'Assomption
Montréal, Québec
H1T 2M4
514-254-8341 (879)
S.P.A.S.Q. (20)

Gilles Groulx
Directeur du personnel

Institut Philippe Pinel de Montréal
10 905, boul. Henri-Bourassa est
Montréal, Québec
H1C 1H1
514-648-8461 (879)
S.P.A.S.Q. (27)

Gilles Boucher
Directeur du personnel

Institut Albert Prévost
5400, boul. Gouin ouest
Montréal, Québec
H4J 1C5
514-333-2361 (879)
S.P.A.S.Q. (25)

Marc Demers
Directeur du personnel

Cité de la Santé de Laval
1755, boul. René Laennec
Case postale 440, Le Corbusier
Laval, Québec
H7M 3L9
514-668-1010 (879)
S.P.A.S.Q. (13)

André Chagnon
Directeur du personnel

Hôpital Douglas
6875, boul. Lasalle
Verdun
Montréal, Québec
H4H 1R3
514-761-6131 (879)
S.P.A.S.Q. (22)

Normand Leblanc
Directeur du personnel

Hôpital Rivière-des-Prairies
7070, boul. Perras
Montréal, Québec
H1E 1A4
514-323-7260 (879)
S.P.A.S.Q. (43)

André Dubois
Directeur du personnel

Hôtel-Dieu de Montréal
3840, rue Saint-Urbain
Montréal, Québec
H2W 1T8
514-844-0161 (879)
S.P.A.S.Q. (2)

Hubert Lauzon
Directeur du personnel

Hôpital des Convalescents de Montréal Inc.
6363, Chemin Hudson
Montréal, Québec
H3S 1M9
514-737-3661 (879)
S.P.A.S.Q. (1)

John Morrison
Directeur du personnel

Hôpital Marie-Clarac
3530, boul. Gouin est
Montréal-nord
Montréal, Québec
H1H 1B7
514-321-8800 ((879)
S.P.A.S.Q. (4)

Pierre Lalonde
Directeur du personnel

Julius Richardson Convalescent Hospital
5425, avenue Bessborough
Montréal, Québec
H4V 2S7
514-481-0461 (879)
S.P.A.S.Q. (3)

R. Gauthier
Directeur du personnel

A.H.P.Q.

(au 80-01-28)

REGION 6B

Hôtel-Dieu de St-Jérôme
290, rue Montigny
St-Jérôme
Terrebonne, Québec
J7Z 5T3

514-432-9711 (202)

S.P.A.S.Q. (12)

Pierre Mathieu
Directeur du personnel

A.H.P.Q.

(au 80-01-28)

REGION 6C

Hôpital Honoré-Mercier 2750, boul. Laframboise St-Hyacinthe, Québec J2S 4Y8 Gilles Richard Directeur du personnel	514-773-6811 (218)	S.P.A.S.Q.	(6)
Hôpital du Haut-Richelieu 920, boul. du Séminaire St-Jean, Québec J3A 1B7 Gilles Boisvert Directeur du personnel	514-348-6101 (214)	S.P.A.S.Q.	(6)
Centre hospitalier de Granby 205, boul. Leclerc Granby Shefford, Québec J2G 1T7 Jean-Guy St-Onge Directeur du personnel	514-372-5491 (216)	S.P.A.S.Q.	(5)
Centre hospitalier de Valleyfield 245, rue Salaberry Salaberry-de-Valleyfield Beauharnois, Québec J6T 2J5 G. Peset Directeur du personnel	514-373-3360 (212)	S.P.A.S.Q.	(16)
Hôpital Charles Lemoyne 121, boul. Taschereau Greenfield Park Chambly, Québec J4V 2H1 André Lévesque Directeur du personnel	514-465-5260 (879)	S.P.A.S.Q.	(23)

A.H.P.Q.

(au 80-01-28)

REGION 07

Hôpital des Laurentides
L'Annonciation
Labelle, Québec
J0T 1T0

819-275-2118

S.P.A.S.Q. (6)

Réal Guy
Directeur du personnel