



DÉPÔT

8430-1

Dépôt N°: 86 04 065

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé

Dépôt refusé

08430-1

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention	<input checked="" type="checkbox"/> Renouvellement	<input type="checkbox"/> Entente	<input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21704-06
Date	Signature	Reception	Durée	Du	Au	Nombre de salariés régis par la convention collective
	86-04-09	86-04-14		86-04-09	87-07-01	7

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat du Personnel de Bureau de la Fédération des Syndicats Professionnels d'Infirmières et d'Infirmiers du Québec 352, 2 ^e Rue Québec, Qc G1L 2T5 Att: Mme Madeleine Lévesque	<input type="checkbox"/> Déposant Fédération des Syndicats Professionnels d'Infirmières et d'Infirmiers du Québec 175, rue St-Jean, 4 ^e étage Québec, Qc G1R 1N4 Att: Mme Hélène Pelletier
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région <u>03-03</u> Activité <u>8915-10</u> Affiliation <u>12 IND</u>

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné. Voir au verso pour les codes.

Remarques

Sur votre accréditation l'adresse de l'association est: 2830, Mgr Gosselin app. 4 Beauport et l'adresse de l'employeur est: 580, Grande-Allée est, Québec. Veuillez présenter requête pour modifier les adresses, selon l'article 39 du Code du Travail.

Pour le commissaire général du travail	
Signature	Date
<i>[Signature]</i>	86-04-21

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970
 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

003 (094)

RECHERCHE

PAR MESSAGE

86 AVR 14 11:41

3141 01 01

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

FEDERATION DES SYNDICATS PROFESSIONNELS
D'INFIRMIERES ET D'INFIRMIERS DU QUEBEC
(FSPIIQ)

ET

SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU DE LA
FEDERATION DES SPIIQ

T A B L E D E S M A T I E R E S

	<u>S U J E T S</u>	<u>P A G E S</u>
ARTICLE 1 -	Définition des termes	1
ARTICLE 2 -	Objet de la convention collective	4
ARTICLE 3 -	Reconnaissance syndicale	5
ARTICLE 4 -	Engagement syndical	6
ARTICLE 5 -	Droits de la direction	7
ARTICLE 6 -	Régime syndical et cotisations syndicales	8
ARTICLE 7 -	Libérations syndicales et affichage	9
ARTICLE 8 -	Listes	10
ARTICLE 9 -	Règlement de griefs	11
ARTICLE 10-	Dossier de la salariée	15
ARTICLE 11-	Mesures disciplinaires	16
ARTICLE 12-	Ancienneté	17
ARTICLE 13-	Expérience	19
ARTICLE 14-	Promotion - Transfert	20
ARTICLE 15-	Sécurité d'emploi	23
ARTICLE 16-	Comité des relations de travail	25
ARTICLE 17-	Horaire de travail	26
ARTICLE 18-	Temps supplémentaire	29
ARTICLE 19-	Congés fériés	31
ARTICLE 20-	Congés spéciaux	32
ARTICLE 21-	Congés parentaux	33
ARTICLE 22-	Congés sans solde	43
ARTICLE 23-	Perfectionnement	45
ARTICLE 24-	Vacances annuelles	46
ARTICLE 25-	Régime de sécurité sociale	48
ARTICLE 26-	Frais de déplacement	52
ARTICLE 27-	Salaire et indexation	54
ARTICLE 28-	Non discrimination	57
ARTICLE 29-	Hygiène et bien-être	58
ARTICLE 30-	Privilèges.	59
ARTICLE 31 -	60
	Lettres d'entente'	61 & 62
	Annexe I -	63

« Dans les textes qui suivent, le féminin inclut le masculin »

ARTICLE 1 -

DÉFINITION DES TERMES

1.01

FEDERATION OU FEDERATION DES SPIIQ

Désigne la Fédération des Syndicats Professionnels d'Infirmières et d'Infirmiers du Québec ou tout organisme lui succédant.

1.02

SYNDICAT OU SPB

Désigne le Syndicat du Personnel de Bureau de la Fédération des SPIIQ (SPB-FSPIIQ).

1.03

SALARIÉE

Toute personne comprise dans l'unité d'accréditation du Syndicat du Personnel de Bureau de la Fédération des SPIIQ.

1.04

SALARIÉE PERMANENTE À TEMPS COMPLET

Salariée occupant un poste à temps complet et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une durée indéterminée.

1.05

SALARIÉE PERMANENTE A TEMPS PARTIEL

Salariée occupant un poste à temps partiel et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une durée indéterminée. Cette salariée travaille habituellement un nombre d'heures inférieur à la salariée à temps complet, conformément au contenu de l'affichage.

1.06

SALARIÉE TEMPORAIRE

Une salariée embauchée pour remplacer sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire, soit à temps complet ou à temps partiel, ou pour effectuer un travail temporaire.

1.07

SALARIÉE À L'ESSAI

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période d'essai de soixante jours travaillés.

La salariée à l'essai a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant, elle n'a pas droit au recours à la procédure de grief lorsque la Fédération met fin à son emploi.

1.08 SALAIRE, SALAIRE RÉGULIER

La rémunération à laquelle une salariée a droit selon son échelon dans l'échelle de son titre d'emploi telle qu'elle apparaît à l'article 27 de la présente convention collective.

1.09 SALAIRE GLOBAL

La rémunération totale versée à une salariée en vertu de la présente convention collective.

1.10 CATÉGORIE D'EMPLOI

Par la présente convention, la Fédération reconnaît une catégorie d'emploi: celle des employées de soutien ou de bureau. Elles détiennent un des titres d'emploi suivants mais, toutefois, l'énumération qui suit n'est pas restrictive:

- a) secrétaire
- b) bibliotechnicienne
- c) commis-comptable
- d) téléphoniste-réceptionniste
- e) préposée à la reprographie et/ou dactylographie et/ou à l'informatique.

1.11 SERVICE

S'entend au sens de la structure organisationnelle de la Fédération des SPIIQ.

1.12 JOUR

Le mot «jour» désigne un jour de calendrier.

1.13 CONJOINT

Celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valide par les lois du Québec, ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus d'un an avec une personne qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution de mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint, de même que la séparation de fait, depuis plus de trois mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

1.14 JOUR OUVRABLE

Les mots «jour ouvrable» signifient et comprennent tous les jours de la semaine, sauf le samedi, le dimanche et les congés fériés.

1.15

PROMOTION

La mutation d'une salariée à un poste comportant des responsabilités accrues et une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

1.16

TRANSFERT

La mutation d'une salariée, avec ou sans changement de classification, à un poste comportant des fonctions ou responsabilités comparables, de même qu'une échelle de salaire dont le maximum est identique.

1.17

RÉTROGRADATION

La mutation d'une salariée à un poste comportant des responsabilités moindres et une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

ARTICLE 2

OBJET DE LA CONVENTION

2.01

La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariés visés par l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.

ARTICLE 3

RECONNAISSANCE SYNDICALE

3.01

La Fédération reconnaît le Syndicat comme étant le seul et unique représentant et mandataire des salariées pour fin de négocier et conclure une convention collective; de même que pour toutes matières relatives aux conditions de travail prévues à la convention collective.

3.02

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

Toute proposition d'entente est soumise par écrit par une partie à l'autre et celle-ci a trente (30) jours pour donner sa réponse par écrit. A défaut de réponse, l'entente est considérée comme valable et acceptée.

Le délai ci-haut mentionné peut être étendu avec l'accord des parties.

L'entente particulière prend fin lorsque la salariée change d'employeur, sauf disposition contraire prévue à la présente convention.

ARTICLE 4

ENGAGEMENT SYNDICAL

4.01

Les salariées s'engagent à promouvoir l'idéologie de la FSPIIQ et ce par la mise en oeuvre de pratiques syndicales conformes.

4.02

La convention collective ne s'applique pas à une salariée lorsque la Fédération peut prouver qu'elle collabore à la création ou travaille en faveur d'une autre organisation syndicale ou d'une organisation patronale et ce, au détriment de la Fédération des SPIIQ.

ARTICLE 5 DROITS DE LA DIRECTION

5.01 Le Syndicat reconnaît le droit de la Fédération à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion. Ce droit s'exerce de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.

5.02 Sur demande, la Fédération remettra au Syndicat copie des règlements et directives écrits visant le personnel ainsi que leurs amendements si de tels règlements et directives existent.

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

ARTICLE 6

REGIME SYNDICAL ET COTISATIONS SYNDICALES

6.01

Toute salariée doit être membre du Syndicat et le demeurer pour la durée de la présente convention collective.

Toute nouvelle salariée doit comme condition d'embauche, devenir membre du Syndicat.

La Fédération s'engage à prélever sur la paye de toute salariée tout montant égal à la cotisation syndicale fixée par le syndicat, dont avis est transmis à la Fédération par la secrétaire du Syndicat

6.02

La Fédération fournit au Syndicat, une fois par mois, un état détaillé mentionnant

- a) nom des salariées cotisées
- b) numéro d'assurance sociale^d
- c) montant du salaire régulier versé
- d) montants retenus
- e) titre d'emploi
- f) statut.

ARTICLE 7

LIBÉRATIONS SYNDICALES

7.01

La Fédération paie pour la durée de la présente convention collective, un maximum de six (6) jours ouvrables par année comme congés payés pour la participation des salariées à des congrès, stages d'étude, administration du syndicat ou autres activités syndicales pouvant être pris en heures ou en demi-journées.

En période de négociation, lorsque la partie patronale demande des contrepropositions syndicales dans un délai moindre qu'une semaine, le Comité de négociation sera libéré.

À cette fin, le Syndicat transmet par écrit au représentant de la Fédération, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personnes pour qui la libération est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

De plus, les salariées pourront bénéficier de quatre (4) jours de libérations syndicales pour la préparation du projet de convention collective.

7.02

Le Syndicat a le droit d'afficher sur le tableau installé à cet effet par la Fédération, tout avis de convocation ou autre documentation. Il a le droit de distribuer à ses membres tout document sur les heures et sur les lieux de travail s'il bénéficie d'une libération syndicale ou pendant ses heures de repas ou repos.

7.03

Une permission de tenir des réunions syndicales sur les lieux de travail est accordée au syndicat après en avoir obtenu l'autorisation de la supérieure immédiate.

ARTICLE 8- LISTES

- 8.01 La Fédération fournit à chaque salariée une fois par trois (3) mois sur son talon de chèque de paie, l'état de ses congés mobiles, de ses congés-maladie et du temps supplémentaire.
- 8.02 La Fédération désigne sa représentante dans les dix (10) jours de la signature de la convention collective.
- 8.03 Le syndicat désigne sa représentante dans les dix (10) jours de la signature de la convention collective.

ARTICLE 9

REGLEMENT DE GRIEF

9.01

PROCEDURE INTERNE

En vue de régler dans le plus bref délai possible tout grief ou mécontentement pendant la durée de la présente convention collective, le Syndicat et la représentante de la Fédération, doivent se conformer à la procédure suivante:

Lors de tout problème survenant pendant la présente convention, la représentante du syndicat et la salariée concernée, s'il y a lieu, et la représentante de la Fédération doivent se rencontrer dans les vingt jours de la soumission du problème pour discuter et tenter de trouver une solution satisfaisante.

Dans le cas où la solution n'est pas satisfaisante, la salariée ou le Syndicat, dans les soixante (60) jours du fait dont le grief découle ou de sa connaissance, soumet son grief par écrit à la représentante de la Fédération.

Les griefs peuvent être signés par la(les) salariée(s) ou la représentante du Syndicat. Dans ce dernier cas, la salariée en est informée.

Cependant, les griefs relatifs à une réclamation de salaire peuvent être déposés dans un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait.

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

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

Les parties peuvent s'entendre pour extensionner les délais du dépôt du grief.

Si la procédure du grief n'a pas donné de solution satisfaisante dans les trente (30) jours de la soumission du grief, le grief est soumis à l'arbitrage.

9.02

ARBITRAGE DES GRIEFS

Dans les quinze (15) jours qui suivent la réception

ARTICLE 9

REGLEMENT DES GRIEFS (suite)

9.02

de la demande d'arbitrage, les parties s'entendent sur le choix d'un arbitre unique.

Pour ce faire, l'une des parties avise l'autre partie en lui communiquant le nom de l'arbitre qu'elle suggère, dans les dix (10) jours de la réception de cet avis, l'autre partie doit communiquer, soit son accord sur l'arbitre suggéré, soit le nom d'un autre arbitre.

Si, à la suite de cette procédure, il n'y a pas d'accord sur le choix de l'arbitre unique, l'une ou l'autre partie demande au Ministère du Travail et de la Main-d'Oeuvre de la nommer d'office.

Une fois l'arbitre nommé ou choisi, ce dernier doit tenir la première séance d'audition à l'intérieur d'une période de quarante-cinq (45) jours, sauf entente contraire.

9.03

L'arbitre unique peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas ou refuse de se faire entendre le jour fixé pour l'audition du grief, sans raison jugée valable par l'arbitre. Pour ce faire, les parties devront préalablement être dûment convoquées par un avis écrit d'au moins cinq (5) jours francs.

9.04

JURIDICTION DE L'ARBITRE

L'arbitre a juridiction sur tout grief ou mésentente. Dans tous les cas, l'arbitre doit juger conformément à la présente convention.

9.05

JURIDICTION RELATIVE AUX MESURES DISCIPLINAIRES

Dans tous les cas de mesures ou d'avis disciplinaires, l'arbitre a juridiction pour casser ou modifier la décision de la Fédération; il peut, le cas échéant, y substituer la décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire.

9.06

JURIDICTION EN MATIERE DE CONGEDIEMENT ET SUSPENSION

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

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

Seuls les motifs indiqués dans l'avis prévu à l'article 11 peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

9.07

JURIDICTION LIMITATIVE DE L'ARBITRE

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

9.08

FARDEAU DE LA PREUVE

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

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

9.09

FIXATION DU QUANTUM D'UNE SOMME D'ARGENT A PAYER

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

La décision revêt un caractère exécutoire et lie les parties.

9.10

SEANCE PUBLIQUE ET HUIS CLOS

Les séances de l'arbitre sont publiques. Si les motifs invoqués le justifient, l'arbitre peut toutefois de son chef ou à la demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

Pour l'audition du grief, la libération des salariées(s), de la représentante syndicale et des témoins intéressés se fait sans perte de salaire.

9.11

DELAI POUR RENDRE LA DECISION

L'arbitre doit rendre sa sentence dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'audition, à moins que les parties ne consentent par écrit, avant l'expiration du délai, à accorder un délai supplémentaire d'un nombre de jours précis.

La sentence arbitrale de l'arbitre unique est exécutoire et lie les parties.

9.12

COMMUNICATION DE LA SENTENCE

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

9.13

FRAIS D'ARBITRAGE

Les honoraires, frais de déplacement et de séjour de l'arbitre sont partagés entre la Fédération et le syndicat.

9.14

AVEU

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

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

ARTICLE 10

DOSSIER DE LA SALARIEE

10.01

CONTENU DU DOSSIER

Le dossier de la salariée est gardé à jour par la Fédération et il comprend:

- a) la formule de demande d'emploi
- b) formule d'engagement
- c) les documents relatifs à l'expérience acquise et reconnue
- d) toute autorisation de déduction
- e) les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la salariée et discussion avec celle-ci.
- f) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire
- g) l'avis de départ

10.02

Sur demande à la représentante de la Fédération, la salariée peut en tout temps consulter son dossier personnel et peut, si elle le désire, être assistée d'une représentante syndicale.

ARTICLE 11

MESURES DISCIPLINAIRES

11.01

AVIS DE NATURE DISCIPLINAIRE

Tout avis de nature disciplinaire, ne peut être inséré dans le dossier de la salariée sans au préalable avoir été communiqué par écrit à la salariée en indiquant les faits et les motifs d'un tel avis, sinon un tel avis ne peut lui être opposable.

11.02

AVIS DE CONGEDIEMENT ET/OU SUSPENSION

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

La Fédération avise le Syndicat dans les trois (3) jours de tout avis disciplinaire, de la suspension ou du congédiement d'une salariée en indiquant les raisons ou faits qui ont provoqué cet avis, cette suspension ou ce congédiement.

Aucune offense ne peut être opposée à une salariée après un(1) an de sa commission à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans son dossier.

ARTICLE 12- ANCIENNETÉ

12.01 DÉFINITION

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

Sauf pour l'article 15, sécurité d'emploi, pour lequel ne sera considérée que l'ancienneté acquise à la Fédération.

12.02 ACQUISITION

Les salariées à temps complet ou à temps partiel, acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période d'essai complétée, et la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

12.03 SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

L'ancienneté des salariées à temps partiel se calcule en fonction des jours travaillés par rapport aux jours prévus pour une salariée à temps complet dans la même catégorie d'emploi.

Toutefois, la salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la salariée à temps complet pour une même période.

12.04 LISTE D'ANCIENNETÉ

Soixante jours après la signature de la convention collective, la Fédération affiche la liste d'ancienneté.

Au 1er mars de chaque année, la représentante de la Fédération fait parvenir au syndicat la liste d'ancienneté mise à jour. La liste d'ancienneté doit comprendre le nom, la date d'embauche, le statut ainsi que l'ancienneté de chacune.

12.05 CONSERVATION ET ACCUMULATION D'ANCIENNETÉ

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

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

12.05

suite .

2. absence pour accident de travail ou maladie occupationnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi de la santé et la sécurité du travail;
3. absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle ci-haut mentionnée pendant les vingt-quatre premiers mois;
4. congé maternité, parental ou adoption tels que prévus à l'article 21 de la présente convention.

12.06

CONSERVATION DE L'ANCIENNETÉ

L'employée conserve son ancienneté dans les cas suivants:

1. congé sans solde pour affaires personnelles, excédant trois mois;
2. absence pour accident ou maladie autre qu'accident de travail ou maladie occupationnelle ci-haut mentionnée à partir du vingt-cinquième mois;
3. mise à pied de la salariée permanente.

ARTICLE 13

EXPERIENCE

13.01 Les employées des syndicats affiliés embauchées à la FSPIIQ se voient reconnaître l'expérience accumulée chez leur employeur précédent et sont intégrées dans l'échelle de salaire de la FSPIIQ, à l'échelon correspondant au salaire immédiatement supérieur à celui auquel ils avaient droit selon l'échelle qui leur était applicable.

13.02 Les personnes venant de l'extérieur, embauchées à la FSPIIQ sont intégrées dans l'échelle de salaire de la FSPIIQ, à l'échelon correspondant à l'expérience de travail reconnue par le Comité de sélection de la FSPIIQ lors de l'embauche.

L'expérience de travail antérieure est évaluée de la façon suivante:

"Deux(2) années d'expérience pertinente équivalent à un(1) échelon".

Cependant, en aucun cas, l'expérience ainsi reconnue par le Comité de sélection de la FSPIIQ, ne pourra dépasser l'échelon suivant immédiatement celui équivalent au milieu de l'échelle d'un titre d'emploi donné.

13.03 Le Comité de sélection est composé des membres désignés par la FSPIIQ.

ARTICLE 14

PROMOTION ET TRANSFERT

14.01

Tout poste nouvellement créé ou vacant est affiché dans les quinze (15) jours de la vacance du poste et/ou de la création du poste, et ce pour une durée de quinze (15) jours. Ce poste est affiché dans un premier temps à la Fédération des SPPIQ. S'il n'est pas comblé par une salariée de la FSPPIQ, il est alors affiché simultanément dans les syndicats affiliés et à l'extérieur.

Pendant la période normale de vacances annuelles, les parties peuvent s'entendre pour extensionner les délais d'affichage. S'il n'y a pas entente, les délais sont de rigueur.

14.02

CONTENU DE L'AFFICHAGE

Le poste affiché contient les indications suivantes:

- a) catégorie d'emploi
- b) titre d'emploi
- c) statut
- d) nombre de jours de travail pour le temps partiel
- e) qualifications
- f) période d'affichage.
- g) salaire selon la convention collective.

Toute salariée a droit de postuler sur tout poste affiché, dans sa catégorie d'emploi.

Dès la fin de la période d'affichage, une copie des candidatures provenant de l'unité d'accréditation est transmise à la représentante du Syndicat, avec copie conforme de l'affichage.

14.03

L'employeur maintient un registre de candidatures. Toute salariée peut postuler à l'avance, par écrit, sur tout poste éventuel. Copie est transmise au syndicat.

Telle candidature est valable six (6) mois.

14.04

Le poste vacant ou nouvellement créé est accordé à la salariée la plus ancienne dans le titre d'emploi visé et qui répond aux exigences de l'affichage. Si aucune salariée à l'intérieur de l'unité d'accréditation ne répond aux exigences du poste affiché, le poste sera accordé à une candidate de l'extérieur.

L'employée de bureau qui a postulé à un poste à l'extérieur de l'unité d'accréditation doit passer devant le comité de sélection. Si pendant une période de six (6) mois suivant l'entrée en fonction, la Fédération ou la salariée désire réviser leur décision, la salariée retourne à son ancien poste et est considérée quant à son salaire et ses conditions de travail comme n'ayant jamais quitté ce poste.

14.05

PÉRIODE D'ESSAI

Toute salariée a droit à une période d'essai de soixante (60) jours travaillés, période durant laquelle la salariée peut décider de réintégrer son ancien poste et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

14.06

AFFECTATION VS/CHARGE DE TRAVAIL

Un service recevant un mandat ou un dossier relié à sa fonction qui occupe de façon permanente une ou des salariées) voit combler le ou les postes temporairement laissés vacants lorsque les activités habituelles du service demeurent substantiellement les mêmes.

Dans le cas où il s'agit d'un mandat ou d'un dossier qui occupe une ou des salariées de façon partielle, ce mandat ou dossier ne doit pas entraîner une surcharge de travail pour le reste du service.

Dans le cas où la Fédération refuse de combler ce ou ces poste(s) et s'il existe un fardeau de tâches à l'intérieur de l'équipe, la Fédération et les membres du service se rencontrent dans les plus brefs délais pour évaluer la charge de travail.

Si aucune solution satisfaisante n'est apportée, le problème est soumis au Comité de relations de travail dans les dix (10) jours de cette rencontre. La réponse de la FSPHIQ sera transmise au Comité dans les cinq (5) jours de la tenue du Comité.

Dans le cas d'un mandat ou dossier non relié à un service et/ou fonction en particulier, les affectations se font sur une base volontaire. Toutefois, dans les cas où aucune salariée n'accepte le mandat ou dossier, la Fédération pourra la désigner

14.07

AFFECTATION VS SYNDICATS AFFILIÉS OU ORGANISMES SUPRA-FÉDÉRAUX

La Fédération doit informer le syndicat, par l'entremise du comité de relations de travail, au moins une semaine à l'avance, pour tout travail à faire exécuter par une(des) salariée(s) pour les syndicats affiliés ou tout organisme supra-fédéral, pour une durée ne dépassant pas un mois.

La Fédération procède alors à l'affectation de la(des) salariée(s) qui ont exprimé le désir d'être affectées et ce, par ordre d'ancienneté. La(les) salariée(s) sera alors déchargée de ses tâches habituelles.

Toutefois, dans le cas où aucune salariée n'accepte le mandat ou dossier, la(les) salariée(s) la moins ancienne et qui répond(ent) aux exigences normales de la tâche sera(ont) alors désignée(s) par la Fédération.

En cas d'affectation d'une salariée à l'extérieur, les modalités de l'article 26 s'appliquent.

14.08

AFFECTATION TEMPORAIRE

Lors d'une affectation temporaire à une fonction hors de l'unité d'accréditation, les dispositions suivantes s'appliquent:

- a) La salariée conserve et accumule son ancienneté ainsi que tous les avantages prévus à la présente convention collective;
- b) S'il s'agit d'une promotion, elle obtient l'échelon dans la nouvelle classe d'emploi dont le taux de traitement est immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait; l'augmentation en résultant doit être au moins égale à l'écart entre les deux (2) premiers échelons de la nouvelle classe d'emploi à défaut de quoi, elle obtient l'échelon immédiatement supérieur.

ARTICLE 15 SECURITE D'EMPLOI

15.01 La Fédération s'engage à n'effectuer aucune mise à pied suite à des changements technologiques, réorganisations administratives, fusions avec d'autres syndicats, fédérations ou centrales.

15.02 MISE A PIED

La Fédération peut effectuer une ou des mises à pied suite à une diminution importante du nombre de membres ou des cotisations qui hypothèquent le budget de la Fédération.

15.03 PREAVIS

Dans tous les cas de mises à pied, la Fédération en informe le Syndicat et la salariée concernée quatre (4) mois à l'avance.

15.04 PROCEDURE DE MISE A PIED

La Fédération ne peut effectuer aucune mise à pied dans un titre d'emploi tant qu'il y a des salariées temporaires dans la catégorie. La salariée la moins ancienne en est affectée.

15.05 INDEMNITE DE FIN D'EMPLOI

A son départ, la salariée a droit à une indemnité de fin d'emploi équivalant à deux (2) semaines de salaire par année de service, jusqu'à concurrence de trois (3) mois de salaire. Cette indemnité est payable au taux du salaire de la salariée au moment de son départ.

15.06 RAPPEL

Toute salariée mise à pied aura priorité d'embauche sur toute candidate de l'extérieur dans sa catégorie d'emploi.

Le rappel se fait par ordre d'ancienneté par courrier recommandé à sa dernière adresse connue.

15.07

BUMPING

Dès la réception de l'avis, la salariée a le droit de déplacer la salariée ayant le moins d'ancienneté dans un autre titre d'emploi pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche et pourvu que cette salariée ait une ancienneté inférieure à la sienne.

Lorsque la salariée est affectée par les dispositions du présent article, elle ne subit aucune diminution de salaire tel que prévu à son titre d'emploi.

ARTICLE 16

COMITE DE RELATIONS DE TRAVAIL

16.01

Les parties s'entendent pour former un Comité de relations de travail dans les trente(30) jours de la signature de la présente convention collective.

Ce comité a pour but de discuter:

- 1) les problèmes relatifs aux conditions de travail
- 2) cas des fardeaux de tâches
- 3) cas touchant la nature du travail
- 4) mises à pied
- 5) mesures disciplinaires
- 6) besoins de perfectionnement
- 7) changement de catégorie d'emploi pour remplacer un poste temporairement dépourvu de son titulaire.
- 8) de l'établissement de la liste des salariées qui peuvent être rappelées.

16.02

COMPOSITION

Ce comité est paritaire. Deux (2) représentant e s désigné e s par la partie syndicale et deux (2) représentant e s désigné e s par la Fédération.

16.03

FONCTIONNEMENT

Il se réunit une fois par mois. ou à la demande d'une des parties.

Les salarié e s siégeant sur ce comité seront libéré e s de leur travail sans perte de salaire.

ARTICLE 17 - HORAIRE DE TRAVAIL

La semaine de travail est de trente-cinq (35) heures du lundi au vendredi et d'une durée maximale de huit (8) heures par jour.

17.01

DÉFINITIONS

Plages fixes: les heures durant lesquelles la présence de la totalité du personnel visé est obligatoire.

Plages mobiles: les heures durant lesquelles la présence de la salariée n'est pas obligatoire

Amplitude des heures d'ouverture: les heures d'amplitude sont celles durant lesquelles une salariée peut effectuer sa journée de travail.

Heures de garde: période durant laquelle une permanence doit être assurée bien que la présence de la totalité du personnel visé ne soit pas obligatoire.

17.02

AMPLITUDE DES HEURES D'OUVERTURE

de 08h00 à 17h00

plages fixes: de 09h30 à 11h30
de 13h30 à 16h00

plages mobiles: de 08h00 à 09h30
de 11h30 à 13h30
de 16h00 à 17h00

semaine régulière de travail: 08h30 à 17h00 (hiver)
1h30 pour dîner

08h30 à 16h30 (été)
1h00 pour dîner

L'horaire d'été débute le 1er juin et se termine le 1er lundi de septembre (Fête du Travail)

17.03

REPAS

La période allouée pour les repas peut varier entre quarante-cinq (45) minutes et deux (2) heures au choix de la salariée.

L'employée a droit à quinze (15) minutes de repos l'avant-midi et quinze (15) minutes de repos l'après-midi.

17.04

HEURES DE GARDE

Les heures officielles d'ouverture du bureau sont de 08h30 à 12h00 et de 13h00 à 17h00 l'hiver et 16h30 l'été.

Pendant cette période, le service doit être obligatoirement assuré.

17.05

CÉDULE DES HEURES DE GARDE

Chaque vendredi midi, une cédule doit être remise à la supérieure immédiate, indiquant la ou les salariées qui assureront le service de garde la semaine suivante, et ce en tenant compte des besoins du service exprimés par la supérieure immédiate.

17.06

BANQUE D'HEURES

Toute salariée peut comptabiliser à l'intérieur d'une «banque d'heures» un maximum de 5 heures en débit ou en crédit.

Ce crédit ou débit est établi par la différence entre les heures effectivement travaillées par la salariée et les heures de la semaine régulière de travail.

Le cumulatif de la banque d'heures se prend sur les heures des plages mobiles et ce, compte tenu des besoins du service. A la fin de chaque semaine, le solde de cette banque est reporté à la semaine suivante.

17.07

HEURES ET BANQUE D'URGENCE

Les salariées à temps complet peuvent accumuler, en plus de leur banque d'heures, un maximum de vingt-et-une (21) heures par année dans une banque d'urgence. Il ne peut y avoir d'anticipation quant à l'utilisation de ces heures.

Ces heures accumulées se reprennent à l'intérieur des plages fixes et la salariée ne peut s'absenter plus d'une demi-journée à la fois. Pour se prévaloir de ces demies journées, la salariée doit remplir et remettre à la supérieure immédiate pour approbation, la formule prévue à cette fin avant 11h00 la veille du congé prévu.

Chaque année, le solde de cette banque est reporté à l'année suivante.

17.08

RÈGLEMENT DE LA BANQUE D'HEURES ET DE LA BANQUE D'URGENCE

Lors de la cessation d'emploi d'une salariée, la banque d'heures et/ou la banque d'urgence est(sont) réglée(s) de la façon suivante:

- En cas de crédit, la Fédération verse à la salariée un montant équivalent à ses heures, à taux simple;
- En cas de débit de la banque d'heures, la Fédération retient sur la paie de la salariée, un montant équivalent à ses heures au débit à taux simple.

17.09

La Fédération établit un système de contrôle des heures de travail compte tenu de l'existence d'un horaire de travail contenant des plages fixes et mobiles.

ARTICLE 18-

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

18.01

- A. Tout travail effectué en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière est considéré comme temps supplémentaire et devra être autorisé par la Fédération; c'est-à-dire à partir de 17h00 le soir ou avant 08h00 le matin.
- B. Si un travail doit être exécuté en temps supplémentaire, la Fédération doit l'offrir à la salariée disponible et le répartir équitablement autant que possible, entre les salariées qui font normalement ce travail. Cependant, dans les cas imprévus ou, dans les cas d'urgence, la Fédération l'offre de préférence à la salariée qui est sur place.
- C. La salariée qui accepte d'effectuer un travail en temps supplémentaire est rémunérée, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:
1. au taux de temps et demi de son salaire régulier en règle générale;
 2. au taux de temps double de son salaire régulier, si le travail est effectué:
 - après 7 heures consécutives de temps supplémentaire au cours de la même journée;
 - un jour de congé férié.
- Dans ce dernier cas, la salariée est rémunérée au taux double de son salaire régulier en plus du paiement du congé férié au taux régulier.
- D. S'il y a rappel au travail alors que la salariée a quitté la Fédération des SPIIQ, elle reçoit pour chaque rappel:
1. une indemnité de transport équivalent à une heure au taux simple;
 2. une rémunération minimum de 2 heures au taux du temps supplémentaire.
- E. Le temps supplémentaire est payé à la salariée dans les quinze (15) jours suivant la date où il a été effectué.

Récupération

- F. La salariée peut, si elle le désire, prendre en temps, et ce au taux applicable, jusqu'à concurrence de cinq jours ouvrables par année, le temps supplémentaire qu'elle a effectué.
- G. Si la salariée est dans l'impossibilité de prendre en temps les jours prévus à F., ils lui sont alors payés à la fin de l'année, au taux du temps supplémentaire.
- H. Le temps supplémentaire non pris en temps selon les modalités prévues à F. et G. est payé à la salariée selon le mécanisme de versement prévu à E. et ce, au taux du temps supplémentaire.

18.02

La salariée qui doit travailler le soir a droit à un repas payé selon l'article 26. La salariée qui doit travailler la nuit a droit à un autre repas payé selon l'article 26.

La salariée qui doit effectuer du temps supplémentaire après 22h00 a le droit de charger le coût du taxi, s'il y a lieu.

ARTICLE 19

CONGES FERIES

19.01

La salariée bénéficie de congés chômés et payés qui se répartissent comme suit:

Vendredi saint
Lundi de Pâques
Fête Nationale des Québécois le 24 juin
1er juillet
Fête du travail
Action de grâces.

Si le congé survient un samedi ou un dimanche, il est reporté au jour ouvrable qui précède ou qui suit, après entente entre les parties.

Trois(3) congés mobiles accumulables à raison d'un par 4 mois.

La période comprise entre le 25 décembre et le 2 janvier sera chômée et payée; cependant, dans cette période aucun congé ne peut être reporté.

19.02

Si un (1) ou des congés chômés et payés coïncident avec une période de vacances, la salariée a droit de prolonger d'autant sa période de vacances.

19.03

Si la salariée est en congé-maladie un jour de congé férié alors que sa rémunération se fait à même sa réserve de congés-maladie, cette journée est payée comme un congé férié sans débiter sa réserve de congés-maladie.

Si, par contre, la salariée est en congé-maladie rémunéré en vertu des dispositions de l'assurance-salaire la Fédération versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue pour une (1) journée régulière de travail.

ARTICLE 20

CONGES SPECIAUX

20.01

CONGES SANS PERTE DE TRAITEMENT

- 1) à l'occasion du décès du conjoint ou d'un enfant: dix (10) jours;
- 2) à l'occasion du décès des parents: cinq (5) jours;
- 3) à l'occasion du décès du frère, soeur, beaux-parents, beau-frère, belle-soeur, grands-parents: trois (3) jours;
- 4) à l'occasion d'un déménagement: un (1) jour par année;
- 5) à l'occasion d'un désastre: un (1) jour;

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

20.02

Lorsque la F.S.P.I.I.Q. ferme ses bureaux, que ce soit pour quelques heures ou la journée entière, en raison de facteurs incontrôlables, tels que tempête, feu, etc..., les salarié e s ne subiront aucune perte de salaires.

ARTICLE 21 -I- CONGES PARENTAUX

21.I.01 CONGE DE MATERNITE

La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 21.I.03 doivent être consécutives.

21.I.02 La salariée qui accouche d'un enfant mort-né après le début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement a également droit à ce congé de maternité et aux indemnités s'y rattachant.

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

21.I.03 La salariée qui accouche et dont l'enfant est 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.

21.I.04 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à la Fédération 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 la Fédération d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

21.I.05 CAS ADMISSIBLES A L'ASSURANCE-CHOMAGE

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

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

telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 21.I.06.

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-chômage, une indemnité égale à quatre-vingt-dix-huit pour cent (98%) (2) de son traitement hebdomadaire de base(3);
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit ou pourrait recevoir des prestations d'assurance-chômage, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-dix-huit pour cent (98%) de son traitement 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 paragraphe b) une indemnité égale à quatre-vingt-dix-huit pour cent (98%) de son traitement hebdomadaire de base, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20^e) semaine du congé de maternité.

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.

21.I.05

A) CAS NON ADMISSIBLES A L'ASSURANCE CHOMAGE

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

La salariée a 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 98% de son traitement 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:

- 1) elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins dix (10) semaines entre la 50^e et la 30^e semaine précédant celle prévue de son accouchement;

(2) 98%: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération d'assurance-chômage, laquelle équivaut en moyenne à deux pour cent (2%) de son traitement ou salaire.

(3) On entend par "traitement de base" le salaire de la salariée.

OU /

- ii) elle n'a pas occupé un emploi assurable 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 congé de maternité a droit à une indemnité égale à 98% de son traitement 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 pendant au moins dix (10) semaines entre la 50^e et la 30^e semaines 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 quatre-vingt-dix-huit pour cent (98%).

21.I.05

B) Dans les cas prévus par les clauses 21.I.05 et 21.I.05.A,

- a) aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est réémmerée.
- b) l'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par la Fédération dans les deux 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 la Fédération 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 la Fédération d'un relevé mécanographique.

- c) le service se calcule auprès de la Fédération des SPIIQ.
- d) le traitement hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le traitement 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 traitement régulier, il est entendu que pour les fins du calcul de son traitement de base durant son congé de maternité, on réfère au traitement 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 1er juillet, le calcul du traitement hebdomadaire de base est fait à partir du taux de traitement en vigueur à ce 1er juillet. Si par ailleurs le congé de maternité comprend le 1er juillet, le traitement hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de traitement qui lui est applicable.

21.I.06

L'allocation de congé de maternité (4) versée par les centres de main d'oeuvre du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 21.I.05.

21.I.07

Durant ce congé de maternité et les extensions prévues à la clause 21.I.08 la salariée bénéficie des avantages de la convention collective 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 sécurité d'emploi.

La salariée peut reporter ses 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 à la Fédération de la date de report.

(4) Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 240.00\$

21.I.08

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 traitement.

21.I.09

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 la Fédération, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

21.I.10

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

La salariée à qui la Fédération 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 21.III.07.

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

21.I.11

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 été alors au travail.

ARTICLE 21 - II-

CONGES SPECIAUX A L'OCCASION DE LA GROSSESSE

21.11.01

AFFECTATION PROVISOIRE ET CONGE SPECIAL

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 son titulaire de la même catégorie d'emploi ou d'une autre catégorie si elle y consent. 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 la Fédération 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 (8^e) 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., chap. A-3). L'indemnité ainsi versée est réduite de toute prestation payée au même effet par un organisme public. Nonobstant toute autre disposition de la convention collective, le total des indemnités ou prestations versées pour les fins du présent paragraphe ne peut excéder cent pour cent (100%) du revenu net de la salariée.

21.II.02

AUTRES CONGES SPECIAUX

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; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8^e) semaine précédant la date prévue de l'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 (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuée chez un professionnel de la santé et attestée par un certificat médical.

21.II.03

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 21.I.07 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 21.I.II. La salariée visée à l'un ou l'autre des paragraphes a), b) et c) de la clause 21.II.02 peut se prévaloir des bénéfices du régime de congé de maladie ou d'assurance-salaire.

21.III. AUTRES CONGES PARENTAUX

21.III.01 CONGE DE PATERNITE

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 (7^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Nonobstant les dispositions du paragraphe précédent, le conjoint pourra choisir d'utiliser un(1) de ces cinq (5) jours de congé à l'occasion du baptême ou de l'enregistrement de son enfant.

21.III.02 CONGES POUR ADOPTION

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

Le(la) salarié(e) qui adopte légalement un enfant et qui ne bénéficie pas du congé prévu au paragraphe précédent a droit à un congé payé d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

21.III.03 Pour chaque semaine de congé prévu à la clause 21.III.02 premier paragraphe, le(la) salarié(e) reçoit une indemnité égale à son traitement hebdomadaire de base versée à intervalles de deux (2) semaines.

21.III.04 CONGES SANS TRAITEMENT

Un congé sans traitement 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 traitement à moins que ce congé ne soit partagé sur deux (2) périodes immédiatement consécutives.

21.III.05 Un congé sans traitement d'une durée maximale de deux(2) ans est accordé au(à la) salarié(e) en prolongation du congé pour adoption.

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

21.III.06

Au cours du congé sans traitement, le(la) salarié(e) accumule son ancienneté et conserve son expérience. Il(elle) peut continuer à participer aux régimes d'assurance qui lui sont applicables, s'il(elle) en fait la demande au début du congé et s'il(elle) verse la totalité des primes.

Les modalités suivantes s'appliquent aux congés sans traitement:

- a) le(la) salarié(e) accumule son ancienneté;
- b) le(la) salarié(e) conserve l'expérience qu'il(elle) avait au moment de son départ;

c) Congés-maladie

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

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

d) Régime de retraite

Le(la) salarié(e) durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite s'il(elle) revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

e) Assurance-groupe

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

- f) Pour la durée du congé, le poste du(de la) salarié(e) en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé s'il y a lieu.

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 été alors au travail.

21.III.07

DISPOSITIONS DIVERSES

Les périodes de congés visées dans les clauses 21.III.02 21.III.04 et 21.III.05 sont accordées à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

21.III.08

La Fédération des SPIIQ doit faire parvenir au(à la) salarié(e) au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

21.III.09

Le(la) salarié(e) à qui la Fédération des SPIIQ 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 21.III.07.

Le(la) salarié(e) qui ne se conforme pas au paragraphe précédent, est réputé(e) en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, le(la) salarié(e) qui ne s'est pas présenté(e) au travail est réputé(e) avoir abandonné volontairement son emploi.

Le(la) salarié(e) à qui la Fédération des SPIIQ a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance, un avis indiquant la date d'expiration d'un des congés prévus par les clauses 21.III.04 et 21.III.05 doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. A défaut de quoi, il(elle) est réputé(e) avoir abandonné volontairement son emploi.

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

21.III.10

Le(la) salarié(e) qui prend le congé pour adoption prévu par la clause 21.III.02 bénéficie des avantages prévus par la clause 21.I.07 en autant qu'il (elle) y ait normalement droit et par la clause 21.I.II.

ARTICLE 22 CONGE SANS SOLDE

22.01 ADMISSIBILITE

Après deux (2) ans de service, toute salariée permanente a droit, à chaque année, après entente avec la Fédération quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

La salariée permanente comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec la Fédération et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, une prolongation du congé sans solde prévu au paragraphe précédent. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines.

La demande de prolongation du congé sans solde devra se faire par écrit soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé. Durant ce congé, la convention collective continue de s'appliquer sauf pour les bénéficiaires suivants:

- a) accumulation d'expérience
- b) accumulation de congés fériés
- c) congés-maladies
- d) accumulation de vacances
- e) congés spéciaux
- f) accumulation de l'ancienneté

22.02 MODALITES DE RETOUR

A son retour, la salariée reprend le poste qu'elle détenait à son départ.

Dans tous les cas de congés sans solde de plus de quatre (4) semaines, la salariée doit donner un avis d'au moins trente (30) jours de son intention de reprendre son service.

22.03

CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

Lorsqu'une salariée obtient un congé sans solde pour études et perfectionnement en accord avec son travail, la modalité suivante s'applique:

La salariée accumule son ancienneté.

La durée du congé sans solde doit être déterminée lors de l'entente. Dans tous les cas, la salariée a droit de retour sur le poste qu'elle occupait à son départ.

22.04

CONGÉ SANS SOLDE POUR ACTIVITÉS POLITIQUES

Une salariée peut, après entente entre les parties, obtenir un congé sans solde si elle est candidate à une élection provinciale, municipale ou scolaire. Ce congé est d'une durée maximum de six (6) semaines. À la fin de son congé, la salariée reprend le poste qu'elle occupait à son départ.

Si la salariée candidate est élue, elle obtient un congé sans solde pour la durée de son mandat si l'exécution de tel mandat le nécessite. Ce congé doit prendre fin dans les trois (3) mois après l'expiration d'un premier mandat. Pendant la durée de son mandat, la salariée conserve son ancienneté.

La salariée a droit de retour sur un poste vacant ou nouvellement créé selon les mécanismes prévus à l'article 14.

22.05

MODALITÉS DE RETOUR EN FONCTION

Dans tous les cas de retour prévus aux articles 22.03 ou 22.04, la salariée doit donner un avis écrit d'au moins un mois précédent la date d'expiration de son congé ou la date probable de son retour prématuré.

22.06

Une salariée bénéficiant d'un congé sans solde peut demeurer couverte par le régime d'assurance-groupe à la condition d'assumer le coût total de la prime.

ARTICLE 23

PERFECTIONNEMENT

- 23.01 Les parties conviennent que le perfectionnement des salariées est nécessaire en vue d'améliorer l'ensemble de la Fédération et d'assurer le progrès des salariées et elles s'engagent à collaborer à cette fin.
- 23.02 Pour ces cours, des libérations pourront être obtenues après entente avec la Fédération.
- 23.03 Sont considérées comme "études de perfectionnement ou de recyclage":
- a) les cours permettant à une employée régulière d'obtenir un diplôme ou une attestation d'études, à l'exception des cours dits populaires (ex: poterie, crochet, peinture, bricolage, etc...) et reliés à l'un des titres d'emploi compris dans l'unité de négociation du Syndicat;
 - b) les stages, colloques, sessions d'étude ou autres activités de même nature, permettant à une employée régulière une formation ou un perfectionnement à l'intérieur des champs d'activités des différents titres d'emploi compris dans l'unité de négociation du Syndicat.
- 23.04 La FSPIIQ s'engage à verser un maximum de 500,00\$ par année de convention pour rembourser les frais inhérents aux différents cours suivis par les salariées et autorisés par le Comité de relations de travail, conformément à l'article 23.01.
- De plus, les parties s'entendent au niveau du Comité de relations de travail pour discuter des besoins de perfectionnement et établir ensemble un mécanisme favorisant le perfectionnement.

ARTICLE 24

VACANCES ANNUELLES

24.01

Au 30 avril de chaque année, la salariée qui n'a pas un an de service a droit à 1 2/3 jour de vacances payées au taux de son salaire pour chaque mois de service auprès de la Fédération.

Après un an de service, toute salariée a droit à quatre (4) semaines de vacances annuelles payées.

La salariée qui au 30 avril n'a pas complété un an de service a droit de compléter à ses frais la durée prévue pour ses vacances.

La salariée qui, au 30 avril:

- a onze (11) ans de service, a droit à quatre (4) semaines et un (1) jour de vacances;
- a douze (12) ans de service, a droit à quatre (4) semaines et deux (2) jours de vacances;
- a treize (13) ans de service, a droit à quatre (4) semaines et trois (3) jours de vacances;
- a quatorze (14) ans de service, a droit à quatre (4) semaines et quatre (4) jours de vacances;
- a quinze (15) ans de service, a droit à cinq (5) semaines

24.02

PÉRIODE DE VACANCES ANNUELLES

Les vacances annuelles se prennent entre le 1er mai d'une année et le 30 avril de l'année suivante. Toutefois, la période normale de prise des vacances annuelles s'étend du 15 juin jusqu'au 15 août. Cependant, une salariée peut prendre la totalité ou une portion de ses vacances en dehors de la période normale de vacances.

24.03

AFFICHAGE DE LA LISTE

La Fédération affiche les 1er avril et 1er octobre, la liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit ainsi qu'une feuille d'inscription. L'affichage de chaque liste couvre une période de six mois.

Une copie de cette liste est remise au Syndicat.

24.04

INSCRIPTION

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 avril et le 15 octobre. Cependant, les salariées absentes pendant cette période d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à la Fédération.

Le choix des vacances est déterminé selon l'ancienneté et la préférence exprimée par la salariée, et ce, appliqué par titre d'emploi.

24.05

AFFICHAGE DU PROGRAMME

La Fédération affiche le programme les 1er mai et 1er novembre. Ce programme reste affiché durant toute la période du congé annuel.

24.06

RÉMUNÉRATION

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

24.07

INDEMNITÉ DE VACANCES

L'indemnité des vacances annuelles est versée à la salariée à son départ pour vacances.

ARTICLE 25 -

RÉGIME DE SÉCURITÉ SOCIALE

SECTION A:

RÉGIME D'ASSURANCES-VIE- MALADIE - FRAIS DENTAIRES -
SALAIRE DE LONGUE DURÉE

25.01

RÉGIME EN VIGUEUR

Les parties conviennent de maintenir la participation de toutes les salariées admissibles aux protections d'assurances-vie - maladie - frais dentaires et salaire de longue durée contenues dans le contrat (#) conclue entre le comité paritaire FSPIIQ - MAS, AHQ ... et la compagnie d'assurance La Croix Bleue - Mutuelle Vie du Québec et ce sous réserve des dispositions prévues au présent article.

25.02

CONTRIBUTIONS

- a) La FSPIIQ paie la totalité des primes d'assurance du régime de base obligatoire, du régime optionnel I (soins para-médicaux, soins dentaires) et de la protection d'assurance-vie du régime optionnel II jusqu'à concurrence d'un montant de 5,22\$/14 jours pour une protection individuelle et d'un montant de 12,94\$/14 jours pour une protection familiale.
- b) Une portion des montants indiqués au paragraphe a) soit 0,30\$, sera utilisée par chaque salariée pour payer le montant d'assurance-vie obligatoire de 5,000.00\$ du contrat collectif.
- c) Les montants de la participation patronale indiqués au paragraphe a) s'appliquent exclusivement aux primes d'assurances décrites dans le régime de base, dans le régime optionnel I et pour l'assurance-vie décrite dans le régime optionnel II. En aucun cas, cette participation ne s'applique aux fins de l'assurance-salaire de longue durée. Celle-ci est entièrement à la charge de la salariée.

25.03

MAINTIEN DE LA COUVERTURE DU RÉGIME D'ASSURANCES

- a) Une salariée qui bénéficie d'un congé sans solde peut demeurer couverte par le régime d'assurances à la condition d'assumer le coût total de la prime à moins de stipulations contraires dans la présente convention.

- b) Une salariée qui a atteint 55 ans et plus et/ou qui quitte la Fédération des SPIIQ peut maintenir son adhésion au régime d'assurances vie-maladie-frais dentaires à la condition d'assumer le coût total de la prime.

SECTION B:

RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

25.04

L'employeur maintient à ses frais un régime d'assurance-salaire court terme (contrat FSPIIQ - Mutuelle SSQ #) dont il défraie la totalité de la prime.

25.05

TENEUR DU RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

1) ADMISSIBILITÉ

Toutes les salariées actives ou en congé avec solde du titulaire de la police sont admissibles le 1er jour du mois qui suit l'engagement de la salariée ou à la date de retour au travail par suite d'un congé sans solde.

2) CONGÉS POUR RAISONS PERSONNELLES

- a) Le nombre de jours de congé pour raison d'invalidité est pris à même la banque des DIX (10) jours ouvrables de congés pour raisons personnelles prévus à l'article 27 de la présente convention.
- b) Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour accident ou maladie au cours d'une année avant d'avoir accumulé tel que convenu à l'article 27, un nombre de jours suffisant pour couvrir les CINQ (5) premiers jours d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'à la fin de cette même année.

3) PRESTATIONS DE CONGÉS POUR RAISONS D'INVALIDITÉ

Les jours ouvrables de congés pour raisons personnelles prévues à l'article 27 sont utilisables par la salariée incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à concurrence de CINQ (5) jours ouvrables par période d'invalidité, et ce au taux du salaire régulier.

4) PROLONGATION DES PRESTATIONS

Si une salariée demeure incapable de travailler pour cause d'invalidité, elle a droit tant que dure l'invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable et ce, pour une période de CENT QUATRE (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à 80% de son salaire.

25.06

REPORT DES VACANCES

Une salariée 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, elle devra en aviser la Fédération avant la date fixée pour sa période de vacances.

SECTION C:

COMITÉ DES ASSURANCES DE LA FSPHIO

25.07

Il est convenu que les parties se rencontreront au niveau du Comité des assurances pour discuter de toutes modifications survenant au niveau des contrats et de tout problème découlant de l'application des contrats en vigueur.

Il est entendu qu'aucune modification au contrat n'aura pour effet de diminuer ou d'enlever les avantages déjà obtenus; et le cas échéant, ces modifications seront déposées conformément au Code du travail.

25.08

Les copies intégrales des contrats d'assurances en vigueur sont remises à la partie syndicale.

SECTION D:

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

25.09

La salariée est protégée par le régime d'assurance selon les dispositions de la Loi de la santé et la sécurité du travail. De plus, la Fédération versera la différence de ce que la Commission sur la santé et la sécurité du travail verse et le 100% du salaire.

SECTION E:

RÉGIME DE RETRAITE

25.10

La Fédération des SPIIQ reconnaît le droit à une retraite décente pour les travailleuses et incite ses salariées à se préparer dès maintenant à la retraite.

25.11

La Fédération versera donc à toutes les salariées, un montant égal à 8% du salaire gagné dans l'année en cours. Ce montant est payable en DEUX (2) versements en juin et en décembre de chaque année.

25.12

PRE-RETRAITE

Une salariée qui a atteint l'âge de cinquante (50) ans, peut, si elle le désire, prendre une pré-retraite, après entente avec l'employeur quant à la réduction de ses heures de travail.

Son salaire est calculé au prorata des heures travaillées.

ARTICLE 26

FRAIS DE DEPLACEMENT

26.01

AUTOMOBILE

- 0.39¢ du mille (.24km)

Une somme de quatre (4.00\$) dollars par jour sera versée, si sortie pour affaires, sur le territoire compris dans un rayon de cinq (5) milles (8km).

26.02

TRANSPORT EN COMMUN

La Fédération rembourse le prix du transport en commun.

26.03

TRANSPORT EN TAXI

Le salarié e sera remboursé e sur présentation des pièces justificatives.

26.04

STATIONNEMENT

La Fédération paie les frais de stationnement encourus lors de la sortie pour l'exercice de ses fonctions.

26.05

FRAIS DE REPAS

Montants alloués: 4.00\$ déjeuner
8.00\$ dîner
13.00\$ souper.

Le montant alloué sera remboursé sur présentation des pièces justificatives.

26.06

FRAIS DE SEJOUR

— Dans un établissement hôtelier

Remboursement selon la dépense réelle encourue.

Le salarié e doit fournir une pièce justificative.

— Chez des parents ou amis

La Fédération remboursera un montant de 10.00\$ par jour.

ARTICLE 26 - SUITE

26.07 FRAIS CONNEXES

Lors de déplacement à l'extérieur, la Fédération des SPTIQ allouera une somme de 2,00\$ par jour pour couvrir des frais divers tels: collation, téléphone, péage ..., et cela sans pièces justificatives.

26.08 FRAIS SUPPLÉMENTAIRES DE GARDERIE

Les frais supplémentaires de garde encourus pour le travail requis par la FSPIIQ en dehors des heures d'ouverture de bureau sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 27

SALAIRES

27.01

SALAIRE POUR LA PÉRIODE P-1

Pour la période du 1er juillet 1985 au 30 juin 1986, une augmentation de salaire de six (6) % du salaire moyen des employées syndiquées à la FSPIIQ est consentie rétroactivement au 1er juillet 1985 aux salariées.

27.02

SALAIRE POUR LA PÉRIODE P-2

Pour la période du 1er juillet 1986 au 30 juin 1987, une augmentation de salaire de 7% du salaire moyen des employées syndiquées à la FSPIIQ est consentie aux salariées.

27.03

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

La présente convention collective prend effet à compter de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 1er juillet 1987 lorsque déposée conformément aux exigences de la loi.

Cependant, l'article 27 (salaires), le temps supplémentaire et les congés de maladie monnayés sont rétroactifs au 1er juillet 1985.

À son expiration, la présente convention est une convention intérimaire jusqu'à ce qu'un renouvellement intervienne entre les parties.

Les salariées ayant quitté entre le 1er juillet 1985 et la signature de la présente convention, recevront en terme de rétroactivité, un montant égal à ce qu'elles auraient reçues si elles étaient demeurées à l'emploi de la Fédération des SPIIQ.

Ce montant couvrira la période du 1er juillet 1985 à la date de leur départ effectif. En cas de décès de la salariée, la somme sera versée aux ayants droits, sur demande écrite.

27.04

PAYE

Le mode de versement de la paie présentement en vigueur est maintenu, à moins que les salariées acceptent un autre mode de versement.

ARTICLE 27.05 MONTANTS DUS AU DÉPART

La Fédération des SPIIQ remet à la salariée le jour même de son départ, un état signé des montants dus par la Fédération en salaire et en bénéfices marginaux, à la condition que la salariée l'ait avisée de son départ au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 27.06 PROGRESSION DANS L'ÉCHELLE

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une salariée complète une année d'ancienneté dans son titre d'emploi, elle est classée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Échelon	Montant
1	21.133,75
2	21.833,75
3	22.533,75
4	23.233,75
5	23.933,75
6	24.633,75
7	25.333,75
8	26.033,75
9	26.733,75
10	27.433,75
11	28.133,75
12	28.833,75
13	29.533,75
14	30.233,75
15	30.933,75
16	31.633,75
17	32.333,75
18	33.033,75
19	33.733,75
20	34.433,75
21	35.133,75
22	35.833,75
23	36.533,75
24	37.233,75
25	37.933,75
26	38.633,75
27	39.333,75
28	40.033,75
29	40.733,75
30	41.433,75
31	42.133,75
32	42.833,75
33	43.533,75
34	44.233,75
35	44.933,75
36	45.633,75
37	46.333,75
38	47.033,75
39	47.733,75
40	48.433,75
41	49.133,75
42	49.833,75
43	50.533,75
44	51.233,75
45	51.933,75
46	52.633,75
47	53.333,75
48	54.033,75
49	54.733,75
50	55.433,75
51	56.133,75
52	56.833,75
53	57.533,75
54	58.233,75
55	58.933,75
56	59.633,75
57	60.333,75
58	61.033,75
59	61.733,75
60	62.433,75
61	63.133,75
62	63.833,75
63	64.533,75
64	65.233,75
65	65.933,75
66	66.633,75
67	67.333,75
68	68.033,75
69	68.733,75
70	69.433,75
71	70.133,75
72	70.833,75
73	71.533,75
74	72.233,75
75	72.933,75
76	73.633,75
77	74.333,75
78	75.033,75
79	75.733,75
80	76.433,75
81	77.133,75
82	77.833,75
83	78.533,75
84	79.233,75
85	79.933,75
86	80.633,75
87	81.333,75
88	82.033,75
89	82.733,75
90	83.433,75
91	84.133,75
92	84.833,75
93	85.533,75
94	86.233,75
95	86.933,75
96	87.633,75
97	88.333,75
98	89.033,75
99	89.733,75
100	90.433,75

Échelle de salaire des employées de la Fédération des SPIIQ
Montants dus au départ
Progression dans l'échelle

ECHELLE DES SALAIRES

	P-1 1er juillet 1985 au 30 juin 1986	P-2 1er juillet 1986 au 30 juin 1987
1)	19,135.75\$ T	
2)	19,635.75\$ E C	
3)	20,135.75\$ L O S	
4)	20,635.75\$ E M E	
5)	21,135.75\$ P M C	
6)	21,635.75\$ I R	
7)	22,135.73\$ E	
8)	22,635.75\$ T	
9)	23,135.75\$ A B	
10)	23,635.75\$ I I C	
11)	24,135.75\$ B O	
12)	24,635.75\$ L M	
13)	25,135.75\$ I P	
14)	25,635.75\$ O T	
15)	26,135.75\$ T A	
16)	26,635.75\$ E B	
17)	27,135.75\$ C	

Téléphoniste: 1, 2, 3, 4, 5 échelons

Commis: 2, 3, 4, 5, 6, échelons

Secrétaires: 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 échelons

Bibliothécaire: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17 échelons

Comptable: 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 échelons

ARTICLE 28

NON DISCRIMINATION

28.01 ...

Il est convenu qu'il n'y aura aucune mesure, contrainte ou discrimination par la Fédération, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre un e salarié e à cause de sa race, sa couleur, ses croyances religieuses ou leur absence, son allégeance syndicale et/ou politique, son sexe, sa langue, son ascendance nationale, son origine sociale, son état civil, son orientation sexuelle ou le fait qu'il(elle) est une personne handicapée ou qu'il(elle) exerce un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi.

ARTICLE 29

HYGIENE ET BIEN-ETRE

29.01

La Fédération des SPIIQ doit utiliser tous les moyens nécessaires pour protéger la santé et la sécurité de ses salarié e's.

La Fédération des SPIIQ et le Syndicat des salarié e's de la Fédération coopèrent à l'établissement et au maintien de conditions et méthode de travail assurant la sécurité et la santé des salarié e's.

ARTICLE 30

PRIVILEGES

30.01

STATIONNEMENT

Les salariées bénéficiant actuellement d'un stationnement payé par la Fédération des SPIIQ continueront d'en bénéficier pour la durée de la présente convention collective de travail.

ARTICLE 31

Dans le cadre de l'Outil de Fonctionnement des modifications peuvent être apportées présente convention collective après entente entre les parties.

LETTRE D'ENTENTE

COMPTE TENU QUE CARMEN VÉZINA BÉNÉFICIAIT DU PÉCULE DE
VACANCES;

IL EST ENTENDU:

QUE POUR LA PÉRIODE DE VACANCES ACCUMULÉES AU 30 AVRIL 1986,
ELLE POURRA PRENDRE QUATRE (4) SEMAINES ET CINQ (5) JOURS EN
TEMPS ET RECEVOIR, À TITRE DE PÉCULE DE VACANCES, UNE RÉMUNÉ-
RATION DE DEUX (2) JOURS PAYÉS.

POUR LA PÉRIODE DE VACANCES ACCUMULÉES LE 30 AVRIL 1987, ELLE
AURA CINQ (5) SEMAINES DE VACANCES ET, À TITRE DE PÉCULE DE VA-
CANCES, À UNE (1) JOURNÉE PAYÉE.

LETTRE D'ENTENTE

LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS PROFESSIONNELS D'INFIRMIÈRES ET
D'INFIRMIERS DU QUÉBEC, S'ENGAGE À CE QUE SOIT RÉÉVALUÉ, DANS
LES SOIXANTE (60) JOURS DE LA SIGNATURE DE LA PRÉSENTE ENTENTE,
LE CLASSEMENT DE JANINE SAVARY ET CE, CONFORMÉMENT AUX CRITÈRES
ÉTABLIS À L'ARTICLE 13.02 DE LA CONVENTION COLLECTIVE SIGNÉE LE
9 AVRIL 1986.

ANNEXE 1

CONVENTION COLLECTIVE DU SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU
DE LA FEDERATION DES SPIIQ

Afin de se conformer aux lignes directrices émises par la Commission de l'Emploi et Immigration du Canada, les parties s'entendent pour modifier la convention collective déjà négociée de la façon suivante:

- 1) de changer à la page 34 de la convention collective, le montant de 98% en celui de 95%, ce qui représente le maximum des prestations supplémentaires de chômage;
- 2) d'ajouter à la clause 21.1.05 (page 34), le paragraphe suivant:

«L'employeur informera la C.E.I.C. de toute modification dans un délai de trente (30) jours après sa date d'entrée en vigueur.»

Ces modifications s'appliquent à l'article 21 (CONGES PARENTAUX) de la convention collective en vigueur pour la période du 1er juillet 1982 au 1er juillet 1985.

En foi de quoi les parties ont signé à Québec,

le 13 octobre 83

Hélène Pelletier
Hélène Pelletier,
présidente de la Fédération des
SPIIQ.

Diane T. Brousseau pr
Diane T. Brousseau,
présidente du syndicat du personnel
de bureau de la Fédération des SPIIQ

Au Commissaire général du travail

CONVENTION COLLECTIVE

ENTRE: LA FEDERATION DES SYNDICATS PROFESSIONNELS D'INFIRMIERES
ET D'INFIRMIERS DU QUEBEC (FSPIIQ)
(employeur)

175, rue St-Jean, 4e étage, Québec, QC G1R 1N4 Tél: 647-1102

ET: LE SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU DE LA FEDERATION DES
SYNDICATS PROFESSIONNELS D'INFIRMIERES ET D'INFIRMIERS
DU QUEBEC (SPB-FSPIIQ)

Numéro du dossier d'accréditation: G-21704-06

Le nombre de salariées régies par cette convention est de 7

Les parties ont signé le présent document le 9 avril 1986

POUR L'EMPLOYEUR:

Ne-line Collette, prés
Lise Boilard, vice-prés
Louise Abel Bouvret, adj. adm.

POUR LE SYNDICAT

Madeleine Leresgue
Genevieve Bourque
Bernard Chillon, joint. parole

En foi de quoi, les parties, après avoir lu, ont signé par l'entremise
de leurs représentantes autorisées, ce 9 avril 1986
à Québec.

SYNDICAT DU PERSONNEL DE BUREAU
DE LA FÉDÉRATION DES SPIIQ

NOM DU SYNDICAT

Madeline Leresgue
André Boissauet
Bernard L'Évêque, gère-jarb

FÉDÉRATION DES SYNDICATS PROFESSIONNELS
D'INFIRMIÈRES ET D'INFIRMIERS DU QUÉBEC

NOM DE L'EMPLOYEUR

Hélène Desjardins, pns
Lise Boilard, s'vcs-pns
Louise Abel Bourret, nsj-adm.



Gouvernement du Québec
Ministre du Travail
Bureau du commissaire
général du travail

DÉPÔT

2430-1

Dépôt N°: 86 07 167

La présente atteste que le Commissaire Général du Travail a reçu pour dépôt, suivant l'article 72 du code du travail, le document ci-dessous

Certificat accordé Dépôt refusé

Objet	<input type="checkbox"/> 1 ^{ère} convention <input type="checkbox"/> Renouvellement <input checked="" type="checkbox"/> Entente <input type="checkbox"/> Autres	Toujours indiquer ce numéro dans toutes vos correspondances	Q 21704-05
Date	Signature: 86-06-06	Réception: 86-06-16	Durée: Du _____ Au _____
			Nombre de salariés régis par la convention collective

Association	Employeur
<input checked="" type="checkbox"/> Déposant Syndicat du Personnel de Bureau de la Fédération des Syndicats Professionnels d'Infirmières et d'Infirmiers du Québec 352, 21 ^{ème} Rue Québec, Qc G1L 2T5 Att: Mme Madeleine Lévesque	<input type="checkbox"/> Déposant Fédération des Syndicats Professionnels d'Infirmières et d'Infirmiers de Québec 175, rue St-Jean, 4 ^e étage Québec, Qc G1R 1A4
<input type="checkbox"/> Déposant, si autre que les parties	Région: 03-03 Activité: 8915-10 Affiliation: 12 IND

Votre dépôt n'est pas conforme sur le(s) point(s) suivant(s) et vous est par conséquent retourné
 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11
 Voir au verso pour les codes →

Remarques

OBJET: Annexe 2 - congé pour raisons personnelles.

Pour le commissaire général du travail	
Signature: <i>Pierre Demers</i>	Date: 86-07-30

Pour renseignements 425, St-Amable, Québec G1R 4Z1 — 643-4970 255 est, rue Crémazie, Montréal H2M 1L5 — 873-4357

ANNEXE 2

86
JUN 16 14:34
CR

CONGE POUR RAISONS PERSONNELLES

La salariée a droit à dix (10) jours ouvrables de congés pour raisons personnelles par année.

Ces jours s'accumulent au rythme de .83 jours ouvrables par mois de service.

Cependant, une salariée peut utiliser par anticipation les jours accumulables pour l'année.

La portion ou le cas échéant, la totalité des jours ouvrables de congé pour raisons personnelles non utilisés mais accumulés en vertu du paragraphe précédent est monnayé le 1er décembre de chaque année ou lors du départ de la salariée et ce au taux de son salaire.

Louise Abel Gouret
FÉDÉRATION DES SPIIQ
employeur

Madeleine Leresque
SPB-FSPIIQ
syndicat

Québec, le 6 juin 1986.