

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

**LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE**

et

LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC (C.E.Q.)

**LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE PROFESSIONNELLES
ET PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX
(F.S.P.P.S.S.S.)**

Mise à jour: 30 octobre 2002 Envoi: 2
--

6 juillet 2000
30 juin 2003

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	ARTICLES	
1	Définitions	I.1.1
2	Buts de la convention	I.2.1
3	Accréditation et champ d'application	I.3.1
4	Reconnaissance	I.4.1
5	Régime syndical	I.5.1
6	Retenues syndicales	I.6.1
7	Liberté d'action syndicale	I.7.1
8	Affichage d'avis et fourniture d'un local	I.8.1
9	Documentation et informations	I.9.1
10	Embauchage	I.10.1
	Section I Dossier personnel	I.10.1
	Section II Statuts	I.10.2
	Section III Période de probation	I.10.2
11	Ancienneté	I.11.1
12	Mutations	I.12.1
13	Assignations	I.13.1
	Section I Postes temporairement dépourvus de leur titulaire	I.13.1
	Section II Ordre d'assignation	I.13.1
	Section III Équipe de remplacement	I.13.2
	Section IV Liste de disponibilité	I.13.3
	Section V Modalités diverses	I.13.4
	Section VI Déplacement	I.13.5

TABLE DES MATIÈRES

		Page
14	Surplus de personnel	I.14.1
	Section I Mesures spéciales	I.14.1
	Section II Procédure de supplantation et/ou mise à pied	I.14.9
15	Sécurité d'emploi	I.15.1
16	Contrat d'entreprise	I.16.1
17	Congés spéciaux	I.17.1
18	Régime de congé à traitement différé	I.18.1
19	Congés sans solde	I.19.1
	Section I Congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université	I.19.1
	Section II Congé sans solde pour études	I.19.1
	Section III Congé sans solde pour fonction civique	I.19.2
	Section IV Congé sans solde pour motifs personnels	I.19.2
	Section V Congé à temps partiel	I.19.3
	Section VI Modalités relatives aux congés sans solde	I.19.4
	Section VII Congé partiel sans solde	I.19.6
20	Droits parentaux	I.20.1
	Section I Dispositions générales	I.20.1
	Section II Congé de maternité	I.20.1
	Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement	I.20.7
	Section IV Autres congés parentaux	I.20.9
21	Régimes d'assurances	I.21.1
	Section I Dispositions générales	I.21.1
	Section II Régime de base d'assurance-vie	I.21.5
	Section III Régime de base d'assurance-maladie	I.21.5
	Section IV Assurance-salaire	I.21.7
	Section V Modalités de retour au travail de la salariée ou du salarié ayant subi une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et	

TABLE DES MATIÈRES

		Page
	les maladies professionnelles	I.21.13
22	Régime de retraite	I.22.1
	Section I Régimes de retraite	I.22.1
	Section II Programme de retraite progressive	I.22.1
23	Assurance-responsabilité et responsabilité professionnelle	I.23.1
24	Perte ou destruction de biens personnels	I.24.1
25	Expérience antérieure	I.25.1
26	Formation postscolaire	I.26.1
27	Classification dans les échelles de salaire	I.27.1
	Section I Détermination de la classification dans les échelles de salaire	I.27.1
	Section II Intégration dans les échelles de salaire	I.27.1
	Section III Avancement dans les échelles de salaire	I.27.2
28	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire	I.28.1
29	Primes	I.29.1
30	Comité provincial de négociation des emplois non prévus	I.30.1
31	Modalités relatives au versement des salaires	I.31.1
32	Développement des ressources humaines	I.32.1
33	Heures et semaine de travail	I.33.1
	Section I Nombre d'heures de travail hebdomadaire et quotidien	I.33.1
	Section II Repas et période de repos	I.33.1
	Section III Congé hebdomadaire et horaire de travail	I.33.1
34	Temps supplémentaire et service de garde	I.34.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
35	Frais de déménagement	I.35.1
36	Congé annuel	I.36.1
37	Congés fériés	I.37.1
38	Salariée ou salarié accompagnant une ou un bénéficiaire	I.38.1
39	Repas, uniformes, vestiaire et salle d'habillage	I.39.1
40	Allocations de déplacement et assurance affaires	I.40.1
41	Droits des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste	I.41.1
42	Mesures disciplinaires et administratives	I.42.1
43	Discrimination et harcèlement sexuel	I.43.1
44	Discussion à l'échelle nationale et amendements à la convention collective	I.44.1
45	Ordre professionnel	I.45.1
46	Santé et sécurité	I.46.1
47	Comité local de relations de travail, comité national de relations de travail et surcharge de travail	I.47.1
	Section I Comité local de relations de travail	I.47.1
	Section II Comité national de relations de travail	I.47.2
	Section III Surcharge de travail	I.47.2
48	Changements technologiques	I.48.1
49	Privilèges acquis	I.49.1
50	Règlement des griefs	I.50.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
51	Arbitrage	I.51.1
	Section I Dispositions générales	I.51.1
	Section II Procédure sommaire	I.51.1
	Section III Procédure régulière	I.51.2
	Section IV Greffe	I.51.4
52	Durée et rétroactivité	I.52.1

PARTIE II LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative aux services régionaux de main-d'oeuvre et aux comités paritaires régionaux et national sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	II.1.1
No 2	Concernant les projets de transformation ou de réorganisation	II.2.1
No 3	Relative à la création d'un comité des titres d'emploi	II.3.1
No 4	Relative à l'horaire de 4 jours	II.4.1
No 5	Relative aux responsabilités familiales	II.5.1
No 6	Concernant les frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel	II.6.1
No 7	Sur l'évaluation des emplois	II.7.1
	Annexe à la lettre d'entente no 7 relative aux professionnelles et professionnels	II.7.2
No 8	Sur l'équité salariale des professionnelles et professionnels	II.8.1
	Annexe A à la lettre d'entente no 8 sur l'équité salariale des professionnelles et professionnels	II.8.2
	Annexe B à la lettre d'entente no 8 sur l'équité salariale des professionnelles et professionnels	II.8.3
	Annexe C à la lettre d'entente no 8 sur l'équité salariale	

TABLE DES MATIÈRES

	Page
des professionnelles et professionnels	II.8.4
No 9 Sur la relativité et l'équité salariale	II.9.1
No 10 Concernant la mise en vigueur de certaines clauses	II.10.1
No 11 Concernant la procédure de médiation arbitrale	II.11.1
No 12 Relative à l'abolition du comité paritaire des assurances	II.12.1
No 13 Relative aux salariées ou salariés à l'emploi du CLSC-CHSLD Haute-Ville-des-Rivières	II.13.1
No 14 Relative au comité de négociation des emplois non prévus	II.14.1
No 15 Relative aux orthoptistes	II.15.1
No 16 Concernant la poursuite des travaux sur l'équité salariale	II.16.1

PARTIE III LETTRES D'INTENTION

Relative aux régimes de retraite	III.1.1
Sur l'engagement concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)	III.2.1

PARTIE IV APPENDICES

Appendice No 1 relatif à l'article 20	IV.1.1
Appendice No 2 relatif à l'article 20	IV.2.1

TABLE DES MATIÈRES

Page

PARTIE I

ARTICLES

TABLE DES MATIÈRES

Page

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

À moins que le contexte ne s'y oppose, aux fins d'application de la présente convention, les mots, termes et expressions dont la signification est ci-après déterminée ont le sens et l'application qui leur sont respectivement assignés.

1.01 Affectation

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

1.02 Assignment

L'assignation est l'attribution temporaire de fonctions à une salariée ou un salarié.

1.03 Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des paramètres relatifs à la détermination des centres d'activités.

1.04 Conjointe ou conjoint

On entend par conjoints les personnes:

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

1.05 Enfant à charge

Une ou un enfant de la salariée ou du salarié, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée ou du salarié pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'étudiante ou étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;

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

1.06 Déplacement

Déplacement désigne une assignation d'une salariée ou un salarié exigée par l'Employeur.

1.07 Jour

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

1.08 Mutation

La mutation est un changement d'affectation.

1.09 Période comptable

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

1.10 Poste

"Poste" désigne une affectation de travail identifiée par les attributions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention, à l'intérieur d'un centre d'activités où cette affectation est assumée.

1.11 Poste à temps complet

Le poste à temps complet est un poste dont le nombre d'heures correspond à celui prévu au titre d'emploi.

1.12 Poste à temps partiel

Le poste à temps partiel est un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui prévu au titre d'emploi.

1.13 Promotion

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

1.14 Règle d'interprétation

Aux fins de rédaction de la présente convention collective, les parties conviennent d'utiliser les genres féminin et masculin dans toute désignation de personnes.

L'application de cette règle n'a pas pour effet de modifier les droits et avantages qui auraient été applicables si le texte avait été rédigé au masculin ou au féminin et, à moins que le contexte ne s'y oppose, elle n'a pas pour effet de conférer des droits et avantages différents aux femmes et aux hommes.

1.15 Rétrogradation

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

1.16 Salariée ou salarié

Le terme "salariée" ou "salarié" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également la personne libérée en vertu de l'article 7 (Liberté d'action syndicale) de la présente convention collective.

Une salariée ou un salarié détient l'un des statuts définis aux clauses 1.17, 1.18 et 1.19.

1.17 Salariée ou salarié à temps complet

Salariée ou salarié qui détient un poste à temps complet.

1.18 Salariée ou salarié à temps partiel

Salariée ou salarié qui détient un poste à temps partiel.

1.19 Salariée ou salarié non détenteur de poste

Salariée ou salarié dont les fonctions consistent à combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, à exécuter des travaux à durée limitée et à répondre à des surcroûts temporaires de travail, à l'exception des salariées ou salariés de l'équipe de remplacement.

1.20 Transfert

"Transfert" désigne la mutation d'une salariée ou 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.

1.21 Dispositions spéciales

Nonobstant les termes "comme si elle ou il était au travail", "sans perte de rémunération" ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

ARTICLE 2

BUTS DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but:

- a) d'établir les conditions de travail des salariées et salariés régis par la présente convention;
- b) d'établir et de maintenir de bonnes relations entre l'Employeur et les salariées et salariés représentés par le Syndicat;
- c) d'établir et de maintenir de bonnes conditions de travail en vue d'assurer la santé, la sécurité et le bien-être des salariées et salariés;
- d) d'établir et de maintenir des mécanismes facilitant le règlement des problèmes pouvant survenir entre l'Employeur et les salariées et salariés régis par la présente convention.

ARTICLE 3

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 3.01** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet de l'accréditation, il appartient, suivant le Code du travail, à la commissaire ou au commissaire général du Travail et, le cas échéant, au Tribunal du travail de l'interpréter et aucune ou aucun arbitre ne peut être appelé à le faire.
- 3.02** Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employées ou employés qui sont des salariées ou salariés au sens de la clause 1.16; elles ne comportent pas reconnaissance du Syndicat au-delà de celles stipulées à la clause 4.02.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

- 4.01** Le Syndicat reconnaît le droit de l'Employeur à l'exercice de ses fonctions de direction, d'administration et de gestion de façon compatible avec les dispositions de la présente convention.
- 4.02** L'Employeur reconnaît le Syndicat comme seul représentant mandaté aux fins de négocier et de conclure une convention collective pour l'ensemble des salariées et salariés visés par le certificat d'accréditation détenu par le Syndicat.
- 4.03** Aucune entente particulière relative à une ou des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention ou relative à une ou des conditions de travail non prévues à la présente convention entre une salariée ou un salarié ou un groupe de salariées et salariés et l'Employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par le Syndicat.
- 4.04** **Agente ou agent de sécurité**
- L'agente ou agent de sécurité ne doit donner aucune directive aux salariées ou salariés visés par la présente convention dans l'accomplissement de leur travail.
- 4.05** **Comité conjoint**
- Le Syndicat et l'Employeur sont les seuls à désigner leurs représentantes ou représentants respectifs aux divers comités prévus à la présente convention collective.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

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

5.02 Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de sa date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi.

À l'embauchage, l'Employeur informe la salariée ou le salarié de l'obligation de devenir membre du Syndicat comme condition du maintien de son lien d'emploi.

5.03 Toutefois, l'Employeur ne peut être tenu, en vertu d'une disposition de la présente convention collective, de renvoyer une salariée ou un salarié pour la seule raison que l'association accréditée a refusé ou différé d'admettre cette salariée ou ce salarié comme membre ou l'a suspendu ou exclu de ses rangs, sauf dans les cas suivants:

- a) la salariée ou le salarié a été embauché à l'encontre d'une disposition de la convention collective;
- b) la salariée ou le salarié a participé, à l'instigation ou, avec l'aide directe ou indirecte de son Employeur ou d'une personne agissant pour ce dernier, à une activité contre l'association accréditée.

Cependant, si la salariée ou le salarié demeure à l'emploi, elle ou il reste soumis aux dispositions concernant les retenues syndicales.

ARTICLE 6

RETENUES SYNDICALES

6.01 À compter de sa date d'entrée en fonction, l'Employeur retient sur chaque paie versée à une salariée ou un salarié la cotisation syndicale ou son équivalent, telle que déterminée par le Syndicat.

Pour chaque période comptable, la remise est faite au trésorier du Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant:

- a) le nom des salariées ou salariés cotisés;
- b) le numéro d'assurance-sociale;
- c) l'adresse de la salariée ou du salarié;
- d) le titre d'emploi et statut;
- e) la période comptable en cause;
- f) le salaire versé;
- g) les montants ainsi retenus;
- h) la somme des montants mentionnés en g).

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

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

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

6.03 L'Employeur perçoit de toute nouvelle ou tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat et il en fait la remise au Syndicat avec les cotisations syndicales.

6.04 Lorsqu'une requête est déposée conformément au Code du travail afin de déterminer si une personne est une salariée ou un salarié couvert par le certificat d'accréditation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent à partir du début de la première période comptable qui suit la date du dépôt de la requête et ce, tant que la

décision de la ou du commissaire ou du Tribunal du travail n'est pas rendue dans le dossier. Le cas échéant, la remise de la cotisation ainsi retenue s'effectue selon les termes de la décision.

- 6.05** L'Employeur indique sur le feuillet T-4 et le relevé 1 les montants retenus au cours de l'année civile à titre de cotisation syndicale.
- 6.06** Toute erreur de l'Employeur dans la perception ou la remise de cotisations syndicales doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.

ARTICLE 7

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

7.01 Procédure de libération

Les représentantes ou représentants locaux et officières ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit à la représentante ou au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personne(s) pour qui la libération est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

7.02 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu à la clause 7.01 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 salariées ou salariés ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations à moins d'entente entre les parties.

7.03 Nombre maximum de libérations

Le nombre total des journées payées en vertu de la clause 7.01 pour l'ensemble des salariées ou salariés visés par l'accréditation d'un même Syndicat, au service d'un Employeur, est fixé comme suit:

de 1 à 50 salariées ou salariés:	20 jours par année
de 51 à 100 salariées ou salariés:	25 jours par année
de 101 à 150 salariées ou salariés:	30 jours par année

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé sur la base du nombre de salariées ou salariés visés, les représentantes ou représentants locaux et officières ou officiers du Syndicat peuvent s'absenter de leur travail sans solde et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement, en autant que cela ne porte pas préjudice au bon fonctionnement du centre d'activités.

L'Employeur continue à verser le salaire et les bénéfices marginaux et ce, en autant que le Syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'Employeur aux régimes d'avantages sociaux et cela, dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

Aux fins d'application des dispositions qui précèdent, le nombre de salariées ou salariés visés par l'accréditation doit être celui du 1er janvier de chaque année.

7.04 L'ensemble des membres de l'exécutif de la Fédération des Syndicats de

Professionnelles et Professionnels de la Santé et des Services Sociaux (F.S.P.P.S.S.S.) peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de leur établissement, être libérés sans perte de salaire pour un maximum de vingt-huit (28) jours par année.

Les salariées ou salariés libérés doivent alors donner un avis de dix (10) jours à leur Employeur après s'être assurés avec lui de la continuité des activités du centre d'activités en leur absence.

Cet avis de dix (10) jours doit indiquer la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe à la Fédération, l'avis écrit ci-dessus prévu peut être donné moins de dix (10) jours à l'avance.

Les libérations, dont la demande est faite moins de dix (10) jours à l'avance sont accordées, en autant que l'Employeur, en l'absence du ou des salariée(s) ou des salarié(s), puisse assurer la continuité des activités du ou des centre(s) d'activités.

Le nombre total de jours de libération prévu ci-haut pour chacune des fonctions ne doit pas empêcher l'utilisation des dispositions de 7.03.

7.05 Après demande à la directrice ou au directeur du personnel ou à sa représentante ou son représentant laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable, la représentante ou 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.

7.06 Les représentantes ou représentants du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement, sur rendez-vous. Elles ou ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des salariées ou salariés à l'établissement, dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail, après demande à la directrice ou au directeur du personnel ou à sa représentante ou son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentantes ou représentants du Syndicat et les salariées ou salariés concernés ne subissent alors aucune perte de salaire.

7.07 Pour l'application de la présente convention, les Employeurs visés par la présente convention collective assument conjointement la libération, à temps partiel, sans perte de salaire, d'une ou des salariée(s) ou un ou des salarié(s) désignés par le Syndicat visé par la présente convention sur la base suivante:

La proportion des jours de libération est la suivante:

1. de 50 à 99 salariées ou salariés membres du Syndicat signataire: un demi (1/2) jour par semaine;

2. de 100 à 299 salariées ou salariés membres du Syndicat signataire: un jour par semaine;
3. de 300 à 749 salariées ou salariés membres du Syndicat signataire: deux (2) jours par semaine;
4. 750 salariées ou salariés et plus membres du Syndicat signataire: trois (3) jours par semaine.

Le Syndicat fournira à l' A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q. le nombre de salariées ou salariés membres du Syndicat visé par la présente convention ainsi que le nom du ou des salariée(s) ou salarié(s) libéré(s) et ce, dans le trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

7.08 La représentante ou le représentant du Syndicat, l'intéressée ou 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 l'arbitre.

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

7.10 Une salariée ou un salarié qui est membre d'un comité conjoint formé d'une représentante ou un représentant désigné par le gouvernement et/ou l'Employeur d'une part et, de représentantes ou représentants syndicaux d'autre part, de même que la salariée ou 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 pour effectuer un travail requis par ce comité.

7.11 L'Employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) salariées ou salariés désignés par le Syndicat, aux fins d'assister, au nom des salariées ou salariés, à toutes les séances d'arrangements locaux.

7.12 Aux fins d'application du présent article, la salariée ou le salarié libéré de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

Fonctions syndicales extérieures à l'établissement

7.13 Toute salariée ou tout salarié appelé par la F.S.P.P.S.S.S., à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve et accumule son ancienneté et conserve 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.

- 7.14** S'il s'agit d'une fonction non élective, la salariée ou 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 elle ou il est considéré comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.
- 7.15** Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la salariée ou le salarié continue d'occuper une fonction élective.
- 7.16** La salariée ou le salarié qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux clauses 7.13, 7.14 et 7.15 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.
- 7.17** À l'expiration du congé sans solde, la salariée ou le salarié peut reprendre son emploi chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la salariée ou le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée ou le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement de la présente convention.
- 7.18** La salariée ou le salarié exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance collective et/ou du régime de retraite alors en vigueur si elle ou il paie mensuellement en entier la prime (portion employeur-employée ou employé) pour son assurance et/ou sa caisse retraite et que les clauses du contrat d'assurance le permettent.
- Sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS ET FOURNITURE D'UN LOCAL

- 8.01** Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un ou des tableau(x) d'affichage fermant à clé servant exclusivement à des fins syndicales. La clé est remise à la représentante ou au représentant désigné par le Syndicat.

Le nombre de tableau(x) mis à la disposition du Syndicat ainsi que sa ou leur localisation dans l'établissement font l'objet d'un arrangement local entre le Syndicat et l'Employeur.

Les parties locales doivent tenir compte du fait que la localisation de chaque tableau doit se faire dans un endroit visible et facilement accessible aux salariées et salariés.

- 8.02** Le Syndicat peut afficher sur ce ou ces tableau(x): tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat et tout autre document signé par une représentante ou un représentant autorisé du Syndicat.

Cependant, aucun des documents autre qu'un avis de convocation d'assemblée ne peut être affiché sans qu'une copie soit remise à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant.

- 8.03** Dans le cas où de tels systèmes existent, l'Employeur peut permettre au Syndicat d'utiliser le courrier interne et les systèmes de messagerie vocale et électronique, selon des modalités à convenir localement.

- 8.04** L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local aménagé que le Syndicat ou la représentante ou le représentant syndical peut utiliser afin de recevoir en consultation les salariées ou salariés, aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.

L'aménagement du local comprend une table ou un pupitre, au moins deux (2) chaises, un classeur fermant à clé et un téléphone.

Si ce n'est déjà fait, la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur conviennent de l'emplacement du local syndical ainsi que du ou des jours d'utilisation exclusive dudit local par le Syndicat dans le cas où tel local ne peut être utilisé de façon exclusive par le Syndicat sur une base permanente.

ARTICLE 9

DOCUMENTATION ET INFORMATIONS

9.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, le Syndicat communique à l'Employeur le nom de sa représentante ou son représentant local et des officières ou officiers du Syndicat chargés de représenter les salariées et salariés visés par l'accréditation. Le cas échéant, il communique, dans les quinze (15) jours, toute modification à l'information originellement donnée.

Il communique également dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention le nom de ses représentantes ou représentants à chacun des comités conjoints locaux prévus à la présente convention.

9.02 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention, l'Employeur communique au Syndicat le nom de sa représentante ou son représentant avec qui le Syndicat doit faire affaire. Le cas échéant, il communique également, dans les quinze (15) jours, le nom de la remplaçante ou du remplaçant de la représentante ou du représentant originellement nommé.

Il communique également, dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le nom de ses représentantes ou représentants à chacun des comités conjoints locaux prévus à la présente convention.

9.03 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat à sa dernière adresse connue et à la représentante ou au représentant syndical une liste des salariées et salariés comprenant les informations suivantes:

- nom;
- adresse;
- date d'embauchage;
- centre d'activités;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro d'employée ou employé;
- statut.

Cette liste n'est pas affichable.

9.04 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur fournit au Syndicat et à sa représentante ou son représentant la

liste d'ancienneté au 31 mars de toutes les salariées et tous les salariés. L'Employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la salariée ou au salarié sur la liste précédente.

Cette liste est affichée pour une durée de soixante (60) jours et l'avis d'affichage doit indiquer la date à laquelle la période d'affichage prend fin. Elle est remise sur support informatique si le système le permet.

9.05 Durant la période d'affichage, toute salariée ou tout salarié intéressé peut contester par voie de grief l'ancienneté accumulée depuis le dernier affichage. Sous réserve des contestations, la liste d'ancienneté devient officielle à la fin de la période d'affichage.

9.06 Si une salariée ou 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, la salariée ou le salarié peut contester son ancienneté.

9.07 Si l'ancienneté d'une salariée ou un salarié est corrigée à la suite d'une contestation en vertu des clauses 9.05 et 9.06, l'Employeur avise, par écrit, le Syndicat et la salariée ou le salarié concerné. Cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans le cas de l'acquisition du droit à la sécurité d'emploi.

9.08 L'Employeur fournit au Syndicat une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles salariées et nouveaux salariés, en indiquant les renseignements suivants:

- date d'embauchage;
- adresse;
- titre d'emploi;
- centre d'activités;
- salaire;
- numéro d'employée ou employé;
- numéro d'assurance sociale;
- statut.

L'Employeur fournit également une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des départs qui doit inclure le statut et le centre d'activités où travaillait la salariée ou le salarié ainsi que la date de départ.

9.09 La salariée ou le salarié fournit sans délai, par écrit, à l'Employeur et au Syndicat tout changement d'adresse.

9.10 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet à la représentante ou au représentant syndical la liste des salariées et salariés à temps partiel et non détenteurs de poste; cette liste comprend les informations suivantes:

- le nom et le prénom;
- le numéro d'employée ou employé;
- le nombre d'heures travaillées par chacune et chacun à l'exclusion de celles travaillées en temps supplémentaire;
- le nombre de jours de congé annuel utilisés;
- l'ancienneté créditée à titre de congés fériés;
- l'ancienneté de chacune et chacun depuis sa dernière date d'entrée en service.

9.11 Sur demande, l'Employeur remet à la représentante ou au représentant syndical copie des règlements écrits visant le personnel ainsi que leurs amendements si de tels règlements existent.

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

9.12 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur transmet au syndicat la liste des centres d'activités dans lesquels oeuvrent des salariées ou salariés de l'unité de négociation ainsi que la structure organisationnelle de l'établissement.

ARTICLE 10

EMBAUCHAGE

SECTION I DOSSIER PERSONNEL

- 10.01** Le dossier personnel de la salariée ou du salarié est gardé à jour par la direction du personnel de l'établissement et il comprend:
- a) le formulaire de demande d'emploi;
 - b) le formulaire d'engagement;
 - c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;
 - d) toute autorisation de déduction;
 - e) les demandes de mutation;
 - f) les avis de nomination de la salariée ou du salarié à un poste;
 - g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;
 - h) les avis de départ;
 - i) les rapports d'accidents du travail.
- 10.02** Sur demande à la représentante ou au représentant de l'Employeur, une salariée ou un salarié seul ou accompagné d'une représentante ou un représentant syndical peut consulter son dossier personnel.
- 10.03** Avec l'autorisation écrite de la salariée ou du salarié, la représentante ou le représentant syndical peut également consulter le dossier personnel de la salariée ou du salarié concerné.
- 10.04** Sur demande écrite de la salariée ou du salarié précisant les pièces dont elle ou il veut copie, l'Employeur lui remet, ou à la représentante ou au représentant syndical muni d'une autorisation écrite de la salariée ou du salarié, copie de toute pièce au dossier.
- 10.05** Le contenu de tout rapport d'appréciation des activités professionnelles d'une salariée ou

un salarié doit être porté à sa connaissance.

SECTION II STATUTS

10.06 À l'embauchage, la salariée ou le salarié obtient l'un des trois statuts suivants: temps complet, temps partiel ou non détenteur de poste.

10.07 Changement de statut

Une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste obtient un poste à temps complet par voie d'affichage. Elle ou il conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle ou il l'avait acquise dans son nouveau poste.

La salariée ou le salarié à temps complet ou non détenteur de poste devient salariée ou salarié à temps partiel par voie d'affichage et elle ou il transporte son ancienneté. Cette salariée ou ce salarié est alors soumis aux dispositions visant les salariées ou salariés à temps partiel.

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

La salariée ou le salarié peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 13 section IV de la présente convention et détenir le statut prévu à la clause 1.19. Cette salariée ou ce salarié conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission. La salariée ou le salarié à temps complet ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) pour l'obtention d'un poste à temps complet au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. La salariée ou le salarié à temps partiel ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 12 (Mutations) au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité.

La salariée ou le salarié à temps complet qui devient salariée ou salarié à temps partiel et celle ou celui qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités du paragraphe précédent, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.11 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32; ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30.

SECTION III PÉRIODE DE PROBATION

10.08 Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié qui a exercé sa profession depuis un 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, la salariée ou 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 fériés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

- 10.09** Toute nouvelle salariée ou tout nouveau salarié qui n'a pas exercé sa profession pendant un 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, la salariée ou 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 fériés payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

- 10.10** La période de probation peut être prolongée dans le cas d'une salariée ou un salarié par entente écrite entre la représentante ou le représentant syndical et l'Employeur.

La salariée ou 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.

- 10.11** Si l'Employeur reprend à son service une salariée ou un salarié qui n'a pas terminé antérieurement sa période de probation à cause d'un manque de travail, cette salariée ou ce salarié, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours de calendrier ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période précédente, à la condition toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un an depuis son départ.

- 10.12** La personne qui bénéficie à l'embauchage d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme salariée ou salarié; la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée pour une durée équivalente à celle du programme.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

Définition

- 11.01** Aux fins de la présente convention collective, l'ancienneté est définie comme étant la durée de service d'une salariée ou un salarié depuis sa dernière date d'entrée en service, le tout exprimé en années et en jours de calendrier.

Application

- 11.02** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps complet et à la salariée ou au salarié à temps partiel ou non détenteur de poste.
- 11.03** La salariée ou 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.

Acquisition

- 11.04** La salariée ou le salarié peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 11.05** Une fois sa période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service de la salariée ou du salarié sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 11.06 Salariée ou salarié à temps partiel ou non détenteur de poste**

L'ancienneté de la salariée ou du salarié à temps partiel ou non détenteur de poste est calculée en jours de calendrier. Il lui est accordé 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel pris ⁽¹⁾ et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (13 périodes par année).

Si la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste travaille un nombre d'heures différent de celui d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, elle ou il a droit pour chaque jour travaillé au résultat correspondant à ses heures travaillées

⁽¹⁾ À l'exception des jours de congé annuel accumulés avant le 1er mai 1999 qui sont utilisés à compter du 1er avril 2000.

proportionnellement aux heures d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, multipliées par 1,4.

Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté. Cependant, lorsqu'une salariée ou salarié à temps partiel ou non détenteur de poste est en reprise de temps supplémentaire, ces heures sont considérées quant au calcul de l'ancienneté.

- 11.07** En aucun cas, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

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

Conservation et accumulation

- 11.08** La salariée ou le salarié à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. mise à pied, dans le cas de la salariée ou du salarié bénéficiant des dispositions de la clause 15.03;
2. mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la salariée ou du salarié qui ne bénéficie pas des dispositions de la clause 15.03;
3. absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
4. absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
5. absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
6. congés parentaux prévus à la présente convention.

- 11.09** La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste bénéficie des dispositions de la clause précédente proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa dernière date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

- 11.10** La salariée ou le salarié conserve, mais n'accumule pas son ancienneté lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet

accident ou maladie.

Perte

11.11 La salariée ou le salarié perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:

1. Abandon volontaire de son emploi.
2. Dans le cas d'une étudiante ou un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seules les étudiantes ou 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 de la salariée ou du salarié mis à pied selon les dispositions de l'article 14 (Surplus de personnel) d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans motif valable. La salariée ou 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 sauf pour les salariées ou salariés bénéficiant des dispositions de la clause 15.03.
6. Absence pour maladie ou accident autres qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

11.12 La salariée ou le salarié perd son ancienneté lors d'une absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

ARTICLE 12

MUTATIONS

12.01 L'Employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un an.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier ces délais.

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. En même temps, 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.

12.02 L'affichage doit contenir:

- le titre et le libellé apparaissant à la convention collective;
- l'échelle de salaire;
- le centre d'activités;
- la période d'affichage;
- le statut rattaché au poste (temps complet ou temps partiel);
- une description sommaire des caractéristiques particulières du poste;
- dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines.

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur confirme par écrit à la salariée ou au salarié à temps partiel ainsi qu'au Syndicat, le nombre minimum d'heures de travail par période de deux (2) semaines rattaché à son poste à temps partiel.

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

La salariée ou le salarié qui comble un poste vacant ou nouvellement créé sur une base temporaire, ou un poste temporairement inoccupé, en est prévenu, par écrit, et profite de la rémunération rattachée à ce poste.

12.04 Toute salariée ou tout salarié peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel.

12.05 Dès qu'une salariée ou un salarié présente sa candidature, copie de sa demande est

transmise par l'Employeur à la représentante ou au représentant local.

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

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

12.08 Sous réserve de la clause 15.05 (Poste disponible), si un poste de salariée ou salarié à temps complet devient vacant, la salariée ou le salarié à temps partiel a préséance sur une candidate ou un candidat de l'extérieur, si elle ou il remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue à la clause 12.10.

12.09 La nomination de la salariée ou 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'aucune salariée ou aucun salarié répondant aux exigences pertinentes n'ait posé sa candidature.

L'Employeur est tenu de procéder à la nomination de la salariée ou 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, la salariée ou 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.

12.10 La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu de la clause 12.06 ou 12.07 a droit à une période d'essai d'une durée maximale de trois (3) mois. Si la salariée ou le salarié est maintenu dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, la salariée ou 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 ce dernier cas, il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ou le salarié n'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

12.11 Lorsqu'une salariée ou un salarié est en période d'initiation et d'essai à un poste quelconque, elle ou il reçoit la rémunération attachée à ce poste.

12.12 La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et de la clause 15.05. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis, dans le présent article parmi les salariées ou salariés qui sont considérés avoir posé leur candidature en tenant compte des clauses 12.13, 12.14, 12.15 et 15.05.

12.13 Dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, un registre de postes est établi dans chaque établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée ou un salarié de s'inscrire en tant que salariée ou salarié intéressé, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.

12.14 Sous réserve des dispositions de la clause 12.15, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée ou du salarié à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.

12.15 L'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat par un arrangement au niveau local.

12.16 Aucune salariée ou aucun salarié ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou un transfert.

12.17 Une salariée ou un salarié peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer une ou un cadre et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois. Cette période peut cependant être prolongée après entente entre les parties.

Nonobstant le paragraphe précédent, la période de remplacement comprend la durée totale de l'absence dans le cas d'un congé parental et est d'une durée maximale de trente-six (36) mois dans le cas d'une absence pour invalidité ou maladie professionnelle.

Durant la période de remplacement, la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté et demeure couvert par les régimes d'assurances-collectives prévus à l'article 21. Cependant, la salariée ou le salarié n'est pas régi par les autres dispositions de la convention collective.

12.18 Lorsqu'une salariée ou 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 de la ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation de la ou du médecin de la salariée ou du salarié, de replacer la salariée ou le salarié dans un autre poste pour lequel elle ou il

rencontre les exigences normales de la tâche.

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

ARTICLE 13

ASSIGNATIONS

SECTION I POSTES TEMPORAIREMENT DÉPOURVUS DE LEUR TITULAIRE

- 13.01** 1. Un poste est temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, lorsque la ou le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:
- activités syndicales;
 - congé annuel;
 - congé sans solde prévu à l'article 20 (Droits parentaux);
 - congé à traitement différé;
 - maladie ou accident;
 - congés parentaux;
 - congés spéciaux;
 - congé sans solde;
 - période d'affichage prévue à l'article 12 (Mutations);
 - période durant laquelle l'établissement attend la salariée ou le salarié du S.P.S.S.S. en vertu de l'article 15 (Sécurité d'emploi);
 - absence d'une salariée ou un salarié qui effectue un remplacement à un poste hors de l'unité de négociation conformément à la clause 12.17;
 - les congés chômés découlant de la conversion en temps des primes.
2. Le poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire n'est pas affiché.
3. L'Employeur comble un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire en tenant compte des besoins du centre d'activités. Dans l'hypothèse où l'Employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de titulaire, il communique par écrit, à la demande de la représentante ou du représentant local, les raisons de sa décision.

SECTION II ORDRE D'ASSIGNATION

- 13.02** Aux fins de combler un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire, de rencontrer les surcroûts temporaires de travail, d'exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, l'Employeur procède à l'assignation du personnel dans l'ordre et de la façon suivante:
- 1- les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement prévue à l'article 13 section III;
 - 2- les salariées ou salariés de la liste de disponibilité prévue à l'article 13 section IV.

SECTION III ÉQUIPE DE REMPLACEMENT

- 13.03** L'équipe de remplacement est constituée des salariées ou salariés qui ont été effectivement mis à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03.
- 13.04** L'assignation des salariées ou salariés de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté dans des postes comparables au sens de l'article 15 (Sécurité d'emploi) et en autant que la salariée ou le salarié réponde aux exigences normales de la tâche.
- 13.05** Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une salariée ou un salarié à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariées ou salariés à temps partiel.
- 13.06** À moins qu'une disposition de la convention collective leur permette de faire autrement, les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée et le refus constitue une démission.
- 13.07** Les salariées ou salariés de l'équipe de remplacement sont cédulés conformément à leur statut antérieur à la mise à pied en respectant les règles prévues à l'article 33 (Heures et semaine de travail).
- 13.08** Lorsque l'assignation d'une salariée ou un salarié de l'équipe de remplacement par l'Employeur s'effectue au-delà de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi), l'Employeur procède de la façon suivante:
- 1- Il assure à la salariée ou au salarié les frais de déplacement et de séjour conformément à l'article 40 (Allocations de déplacement et assurance affaires).
 - 2- Il ne peut assigner la salariée ou le salarié que pour un remplacement d'une durée minimum de cinq (5) jours de travail.
 - 3- Il ne peut assigner la salariée ou le salarié que pour une courte durée de remplacement (un mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) par année non consécutives.
 - 4- Il doit réassigner cette salariée ou ce salarié dès que possible dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) et ce en dépit des règles d'ancienneté prévues à la clause 13.04.
 - 5- Le remplacement à l'extérieur de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

SECTION IV

LISTE DE DISPONIBILITÉ

13.09 La liste de disponibilité peut être utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour combler des surcroîts temporaires de travail, d'une durée maximale de six (6) mois (avec possibilité de prolongation pour une autre période n'excédant pas six (6) mois, après entente entre les parties), pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue entre les parties.

Aux fins d'application de la présente clause et par arrangement local, les parties peuvent convenir que les salariées ou salariés de la liste de disponibilité affectés à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérés, pendant cette période, comme salariées ou salariés à temps complet.

13.10 La liste de disponibilité comprend:

- a) les salariées ou salariés mis à pied à l'exception de celles ou ceux visés par la clause 15.03;
- b) les salariées ou salariés à temps partiel qui ont exprimé, par écrit, une disponibilité en sus du poste qu'elles ou ils détiennent;
- c) les salariées ou salariés qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité tel que prévu au 4e paragraphe de la clause 10.07.

13.11 La salariée ou le salarié peut s'inscrire à plus d'un titre d'emploi.

13.12 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux salariées ou salariés inscrits sur la liste de disponibilité selon la procédure décrite à la clause 13.13.

13.13 Procédure d'appel au travail des salariées ou salariés inscrits sur la liste de disponibilité

- 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 la salariée ou le salarié en autant que cette dernière ou ce dernier puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et que sa disponibilité rencontre les besoins complets de l'assignation.
- c) L'appel se fait par téléphone ou messenger et la salariée ou le salarié est tenu de se présenter au travail immédiatement, si nécessaire.

- d) Si la salariée ou le salarié refuse, la suivante ou le suivant est appelé et ainsi de suite.
- e) L'Employeur n'est pas tenu de considérer la salariée ou le salarié pour la répartition du temps supplémentaire sauf lorsqu'elle ou il effectue une assignation d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail ou lorsqu'elle ou il est titulaire d'un poste à temps partiel dans le centre d'activités concerné.
- f) L'Employeur avise, par écrit, la salariée ou le salarié de la liste de disponibilité ou de l'extérieur qui remplace à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire:
 - 1. de l'identité du poste;
 - 2. du nom de la ou du titulaire;
 - 3. de la durée probable de son absence.

Il fait parvenir copie de cet avis au Syndicat.

SECTION V MODALITÉS DIVERSES

13.14 Bénéfices des salariées ou salariés non détenteurs de poste

- a) La salariée ou le salarié non détenteur de poste a droit, sauf dispositions contraires, à tous les avantages de la convention collective durant les périodes effectivement travaillées.
- b) Elle ou il conserve son ancienneté et l'accumule lors de chaque période durant laquelle elle ou il a effectivement travaillé et peut utiliser cette ancienneté conformément à l'article 12 (Mutations). Cependant, elle ou il ne pourra se prévaloir des dispositions du présent paragraphe que pour une période de douze (12) mois suivant la date effective de sa fin d'assignation.
- c) La salariée ou le salarié de la liste de disponibilité qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus à la clause 13.01, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et est réinscrit sur la liste de disponibilité au terme de son assignation; si aucune assignation ne lui est offerte à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours de sa réinscription, elle ou il peut supplanter la salariée ou le salarié le moins ancien de la liste de disponibilité en assignation, à la condition:
 - 1. de posséder plus d'ancienneté que cette salariée ou ce salarié supplanté;
 - 2. de répondre aux exigences normales de la tâche;
 - 3. que la disponibilité exprimée corresponde à l'assignation de la salariée ou du salarié supplanté.

La salariée ou le salarié supplanté en vertu des dispositions du présent paragraphe voit son nom inscrit sur la liste de disponibilité.

- d) Lorsqu'un poste à temps complet temporairement dépourvu de titulaire est comblé totalement et qu'il doit par la suite être comblé de façon partielle, la salariée ou le salarié non détenteur de poste qui effectue le remplacement peut conserver ce remplacement ou être réinscrit sur la liste de disponibilité. Si cette salariée ou ce salarié a occupé un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus à la clause 13.01 pour une durée supérieure à six (6) mois, elle ou il peut également choisir de supplanter selon les dispositions prévues à la clause 13.14 c).

SECTION VI DÉPLACEMENT

13.15 En aucun cas la salariée ou 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. La salariée ou 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 centre d'activités déterminé.

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

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

La même personne ne peut être déplacée d'une façon répétitive.

3. Dans le cas de la salariée ou du salarié qui, après avis, sera mis à pied.

13.16 Lors d'une fermeture temporaire, totale ou partielle, d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois, l'Employeur, avant d'avoir recours aux mécanismes de déplacement établis conformément à la clause précédente, peut offrir aux salariées ou salariés ainsi affectés, l'opportunité de prendre leur congé annuel et/ou un congé sans solde prévu à la clause 19.07.

ARTICLE 14

SURPLUS DE PERSONNEL

SECTION I MESURES SPÉCIALES

14.01 Changement d'oeuvre avec création d'un nouvel établissement (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique)

La procédure prévue à cette clause 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 salariées ou 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. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Les salariées ou 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 supplantation et/ou mise à pied, prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Si, à la suite de ce déplacement, des salariées ou salariés bénéficiant des dispositions de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mis à pied, ces dernières ou derniers seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15 (Sécurité d'emploi).

14.02 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces centre(s) d'activités dans un ou plusieurs établissement(s)

- 1) Fermeture totale d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans un autre établissement.

Lorsque l'Employeur ferme totalement un ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s), la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférés dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce

ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées ou salariés possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférés, celles-ci ou ceux-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans le nouvel établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les salariées ou salariés ayant le moins d'ancienneté parmi celles ou ceux qui possèdent la sécurité d'emploi.
- b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de salariées ou salariés possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférés, ces emplois devront être comblés par les salariées ou salariés possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées ou salariés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

- 2) Fermeture totale d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements.

Lorsque l'Employeur ferme totalement un ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s), la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférés dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées ou salariés possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférés, celles-ci ou ceux-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les salariées ou salariés ayant le moins d'ancienneté parmi celles ou ceux qui possèdent la sécurité d'emploi.
- b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de salariées ou salariés

possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférés, ces emplois devront être comblés par les salariées ou salariés possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les salariées ou salariés qui seront transférés en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les salariées ou salariés visés y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées ou salariés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

- 3) Fermeture partielle d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans un autre établissement.

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférés dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées ou salariés possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci ou ceux-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans le nouvel établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les salariées ou salariés ayant le moins d'ancienneté parmi celles ou ceux qui possèdent la sécurité d'emploi.
- b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de salariées ou salariés possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les salariées ou salariés possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées ou salariés visés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Les salariées ou salariés ne peuvent être transférés à l'extérieur de leur localité, telle que définie à la clause 15.05. Toutefois, les salariées ou salariés qui acceptent d'être transférés à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de remplacement prévue à la clause 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 35, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais de déménagement prévus à l'article 35, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la salariée ou du salarié dans le nouveau poste.

- 4) Fermeture partielle d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements.

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transféré(s) dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées ou salariés possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci ou ceux-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les salariées ou salariés ayant le moins d'ancienneté parmi celles ou ceux qui possèdent la sécurité d'emploi.
- b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de salariées ou salariés possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les salariées ou salariés possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les salariées ou salariés qui seront transférés en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les salariées ou salariés visés y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées ou salariés visés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Les salariées ou salariés ne peuvent être transférés à l'extérieur de leur localité, telle que définie à la clause 15.05. Toutefois, les salariées ou salariés qui acceptent d'être transférés à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de remplacement prévue à la clause 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 35, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais de déménagement prévus à l'article 35, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la salariée ou du salarié dans le nouveau poste.

14.03 Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autre(s) établissement(s)

- 1) Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un autre établissement.

Lorsqu'un établissement cesse d'opérer et qu'un autre établissement, existant ou nouvellement créé, prend charge de la même vocation ou partie de la même vocation auprès de la même population, la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférés dans le même titre d'emploi dans l'autre établissement. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées ou salariés susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées ou salariés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement à l'endroit des salariées ou salariés transférés en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pu obtenir de poste, elles ou ils seront inscrits sur l'équipe de remplacement de l'établissement qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

- 2) Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans plusieurs autres établissements.

Lorsqu'un établissement cesse d'opérer et que plusieurs autres établissements, existants ou nouvellement créés, prennent charge de la même vocation ou partie de la même vocation auprès de la même population, la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférés dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées ou salariés susceptibles d'être transférés les emplois devront être comblés par les

salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui seront transférés en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les salariées ou salariés visés y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées ou salariés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement à l'endroit des salariées ou salariés transférés en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pu obtenir de poste, elles ou ils seront inscrits sur l'équipe de remplacement d'un des établissements qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

14.04 Fusion d'établissements

Dans le cas de la fusion d'établissements, la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférés dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement s'applique. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

14.05 Fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un ou plusieurs autre(s) centre(s) d'activités

- 1) Fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un autre centre d'activités.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un autre centre d'activités, l'Employeur donne un préavis d'au moins quatre (4) semaines au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférés dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activité, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées ou salariés possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférés, celles-ci ou ceux-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement ou combler un emploi disponible dans le nouveau centre d'activités. S'il reste des emplois

disponibles, ils devront alors être comblés par les salariées ou salariés ayant le moins d'ancienneté parmi celles ou ceux qui possèdent la sécurité d'emploi.

- b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de salariées ou salariés possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférés, ces emplois devront être comblés par les salariées ou salariés possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées ou salariés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

- 2) Fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités, l'Employeur donne un préavis d'au moins quatre (4) semaines au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférés dans le même titre d'emploi dans les autres centres d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Si, dans les autres centres d'activités, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées ou salariés possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférés, celles-ci ou ceux-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux centres d'activités. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les salariées ou salariés ayant le moins d'ancienneté parmi celles ou ceux qui possèdent la sécurité d'emploi.
- b) Si, dans les autres centres d'activités, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de salariées ou salariés possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférés, ces emplois devront être comblés par les salariées ou salariés possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les salariées ou salariés qui seront transférés en vertu du présent paragraphe devront exprimer leur choix de centre d'activités. Pour ce faire, l'Employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les salariées ou salariés visés y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées ou salariés qui refuseront ce transfert seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées ou salariés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

- 14.06** Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement s'applique.

14.07 Fusion de centres d'activités

Dans le cas de la fusion de centres d'activités, la procédure suivante s'applique:

Les salariées ou salariés travaillant dans les centres d'activités qui font l'objet de la fusion seront transférés dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées ou salariés susceptibles d'être transférés, les emplois devront être comblés par les salariées ou salariés ayant le plus d'ancienneté. Si elles ou ils refusent, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées ou salariés devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement. À défaut de ce faire, elles ou ils seront réputés appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

- 14.08** 1) Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07 inclusivement, un comité regroupant les parties patronales et syndicales impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces clauses et/ou pour convenir d'alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les salariées ou salariés. Les parties peuvent convenir de d'autres modalités d'application des mesures spéciales.
- 2) Le comité est composé de six (6) représentantes ou représentants dont trois (3) sont désignés par la partie syndicale et trois (3) sont désignés par la partie patronale.

- 14.09** Les transferts des salariées ou salariés occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.07 inclusivement se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une Régie régionale. Toutefois, les transferts pourront également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

La salariée ou le salarié transféré à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie aux alinéas 2) et 3) de la clause 15.05 B), bénéficie de la prime de remplacement prévue à l'alinéa 8) de la clause 15.05 B) et des frais de déménagement prévus à l'article 35, s'il y a lieu.

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

Abolition d'un ou plusieurs poste(s)

- 14.10** Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs poste(s), l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Syndicat en indiquant le (les) poste(s) à être aboli(s).

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement s'applique.

- 14.11** Dans les cas prévus aux clauses 14.01 à 14.07 inclusivement, l'Employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service de placement du Secteur de la Santé et des Services sociaux, au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au Syndicat et à la salariée ou au salarié.

Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des salariées ou salariés.

La salariée ou le salarié affecté par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

- 14.12** Aux fins d'application des clauses précédentes, le mot "centre d'activités" comprend entre autres, une unité de travail, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un centre d'activités de radiologie, etc., et le mot "établissement" comprend un service communautaire.

- 14.13** L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveau(x) centre(s) d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidates ou candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les salariées ou salariés d'un ou des centre(s) d'activités qui ferme(nt), d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau centre d'activités.

- 14.14** La salariée ou le salarié transféré dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel Employeur l'ancienneté qu'elle ou il détenait chez son ancien Employeur.

SECTION II

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.15 Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied, l'ancienneté de chaque salariée ou salarié détermine celle ou celui que la mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:

1ère étape: Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée ou le salarié de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté est affecté.

2ième étape: Cette salariée ou ce salarié peut supplanter, dans un autre centre d'activités, la salariée ou le salarié du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite à la condition de répondre aux exigences normales de la tâche.

3ième étape: La salariée ou le salarié affecté par l'application de l'étape précédente ou celle ou celui qui n'a pu l'utiliser peut supplanter dans un autre titre d'emploi, la salariée ou le salarié du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle ou il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

Chaque salariée ou salarié ainsi supplanté peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite à la présente clause, pourvu qu'il y ait une salariée ou un salarié dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

14.16 La salariée ou le salarié qui, compte tenu de l'application de la clause précédente, doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres tel que défini aux alinéas 2) et 3) de la clause 15.05 B), bénéficie de la prime de remplacement prévue à l'alinéa 8) de la clause 15.05 B) et se voit rembourser les frais de déménagement, s'il y a lieu.

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

14.17 La salariée ou le salarié à temps partiel peut supplanter une salariée ou un salarié à temps complet selon la procédure prévue à la clause 14.15 si elle ou il n'a pu supplanter une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15. Dans ce cas, la salariée ou le salarié à temps partiel doit accepter de devenir salariée ou salarié à temps complet. De la même façon, la salariée ou le salarié à temps complet peut supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel selon la procédure prévue à la clause 14.15 s'il n'a pu supplanter une autre salariée ou un autre salarié à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15. Dans ce cas, la salariée ou le salarié à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

Nonobstant ce qui précède, la salariée ou le salarié à temps complet peut supplanter une salariée ou un salarié à temps partiel, si elle ou il le désire, en acceptant de devenir une salariée ou un salarié à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus à la clause 14.15, sauf quant à l'identité de statut.

14.18 Lorsque l'Employeur abolit le poste d'une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel en vertu des clauses 14.01 à 14.10 inclusivement, ou lorsqu'une salariée ou un salarié supplante en vertu de la clause 14.17 ou 14.19, c'est la salariée ou le salarié le moins ancien du centre d'activités, du titre d'emploi et du statut visés qui est affecté; s'il s'agit d'une supplantation en vertu de la clause 14.17 ou 14.19, elle ou il doit en plus satisfaire aux exigences normales de la tâche.

14.19 Une salariée ou un salarié à temps complet peut supplanter plus d'une salariée ou un salarié à temps partiel d'un même titre d'emploi, si elle ou il n'a pu supplanter une autre salariée ou un autre salarié à temps complet après l'application de toute la procédure prévue à la clause 14.15, à la condition que les heures de travail des salariées ou salariés à temps partiel qu'elle ou il supplante soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 33 (Heures et semaine de travail).

14.20 La salariée ou le salarié visé par l'application des clauses 14.15, 14.17 et 14.19 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.

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

14.22 Le salaire d'une salariée ou un salarié affecté par les dispositions du présent article est déterminé, s'il y a lieu, selon les dispositions de l'article 25 (Expérience antérieure). Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la salariée ou le salarié ne subit de diminution de salaire.

14.23 Les salariées ou salariés professionnels diplômés universitaires bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux clauses précédentes s'applique uniquement entre eux.

La salariée ou le salarié professionnel diplômé universitaire, pour supplanter une salariée ou un salarié dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnelle ou professionnel, doit posséder les qualifications requises au plan de classification pour ce titre d'emploi et répondre aux exigences de la tâche.

Aux fins d'application de cette clause, sont considérés comme salariées ou salariés professionnels diplômés universitaires, les salariées ou salariés couverts par l'un des

titres d'emploi prévus à la convention collective.

- 14.24** Si, à la suite des supplantations occasionnées en vertu des clauses 14.15, 14.17 et 14.19 des salariées ou salariés bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mis à pied, ces salariées ou salariés seront replacés dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15 (Sécurité d'emploi).

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

15.02 La salariée ou le salarié ayant entre un et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mis à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du Service de placement du Secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

Cette salariée ou 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 remplacement, la salariée ou le salarié ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de congé annuel ou de jours fériés.

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

La salariée ou le salarié visé par le premier paragraphe de la présente clause et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrit sur la liste de disponibilité de l'établissement conformément à l'article 13 section IV (Liste de disponibilité).

15.03 La salariée ou le salarié ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mis à pied est inscrit au S.P.S.S.S. et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle ou il n'aura pas été remplacé dans un autre emploi dans le Secteur de la Santé et des Services sociaux suivant les procédures prévues au présent article.

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

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) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention et du présent article;
- f) régime de congé annuel;
- g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie et des jours de congé annuel accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel Employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
- h) droits parentaux contenus à l'article 20.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la salariée ou du salarié ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, y incluant, le cas échéant, les suppléments, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées et d'inconvénients non subis sont exclus de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de majoration des échelles de salaire.

La salariée ou le salarié à temps partiel reçoit durant la période où elle ou il n'a pas été remplacé, 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.

La salariée ou le salarié visé à la présente clause est inscrit sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle ou il est salarié conformément à l'article 13 section III (Équipe de remplacement).

Lorsque cette salariée ou ce salarié effectue un remplacement suivant les dispositions de l'article 13 section III (Équipe de remplacement), elle ou il 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 à la présente clause.

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

1. Salariée ou salarié mis à pied.
2. Salariée ou salarié bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux clauses 20.16, 20.17, 20.21, 20.22 et 20.25.
3. Salariée ou salarié bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission

de la santé et de la sécurité du travail.

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

15.05 Procédure de remplacement

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

Le remplacement se fait selon la procédure suivante:

A) Établissement

- 1) La salariée ou le salarié à temps complet bénéficiant de la clause 15.03 est considéré comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour lequel elle ou il répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle ou il est salariée ou salarié. Dans le cas de la salariée ou du salarié à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle ou il répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle ou il détenait.
- 2) Si elle ou il est la seule candidate ou le seul candidat ou si elle ou il est la candidate ou le candidat ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire de son emploi.
- 3) Si l'ancienneté d'une autre candidate ou un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la salariée ou du salarié bénéficiant de la clause 15.03, l'Employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 12 (Mutations), à la condition que cette candidate ou ce candidat libère un poste comparable accessible à la salariée ou au salarié qui a le plus d'ancienneté bénéficiant de la clause 15.03.
- 4) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire de son emploi.
- 5) 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 12 (Mutations).

B) Localité

- 1) La salariée ou le salarié bénéficiant de la clause 15.03 est tenu d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.
- 2) Aux 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 le siège social de l'établissement, pour les salariées ou salariés travaillant au siège social ou leur domicile.
- 3) Pour les autres salariées ou salariés, l'aire géographique est déterminée en prenant comme centre soit le port d'attache de la salariée ou du salarié au sens de la clause 40.02, soit son domicile.
- 4) S'il n'est pas possible de replacer la salariée ou le salarié à l'intérieur de l'aire géographique décrite aux sous-alinéas précédents, le S.P.S.S.S., sujet à l'approbation du comité paritaire ou le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente ou son président replace la salariée ou le salarié dans l'aire du siège social de l'établissement décrite aux présentes.
- 5) Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le S.P.S.S.S., sujet à l'approbation du comité paritaire ou par le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente ou son président.
- 6) Cependant, une salariée ou un salarié visé par la clause 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre salariée ou un autre salarié visé par la même clause, ayant moins d'ancienneté qu'elle ou lui dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.
- 7) L'offre effectuée à la salariée ou au salarié le moins ancien, qui n'a plus le droit de refus, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.
- 8) Une prime de remplacement équivalente à trois (3) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments et ainsi que les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la salariée ou au salarié bénéficiant de la clause 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.
- 9) La salariée ou le salarié à temps partiel bénéficie de la prime de remplacement au prorata des heures effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.
- 10) Toutefois, le S.P.S.S.S. peut obliger la salariée ou le salarié affecté par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement, à déménager s'il n'existe pas, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son ancien établissement, des emplois disponibles et comparables. Dans un tel cas, le déménagement se fera le plus près possible de l'ancien établissement de la salariée ou du salarié ou de son domicile et celle-ci ou celui-ci bénéficiera de la prime de remplacement équivalente à trois (3)

mois de salaire et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

- 11) La salariée ou le salarié à temps partiel est remplacé dans un emploi disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de cet emploi soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire d'heures de travail que cette salariée ou ce salarié a effectué au cours de ses douze (12) derniers mois de service.
- 12) La salariée ou le salarié à temps complet qui est remplacé par exception dans un poste à temps partiel ne subit de ce fait de diminution de salaire incluant, s'il y a lieu, les suppléments par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.
- 13) La salariée ou le salarié à sa demande peut obtenir un sursis à son remplacement dans un autre établissement si l'Employeur estime que les besoins de remplacement prévus assurent à la salariée ou au salarié un travail continu jusqu'à son remplacement et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement devient accessible dans un délai prévu.
- 14) La salariée ou le salarié qui se voit offrir un emploi suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel emploi. Cependant, le refus de la salariée ou du salarié sera considéré comme une démission volontaire sous réserve des choix qu'elle ou il peut exercer en fonction des sous-alinéas précédents.

C) Poste disponible

- 1) Aux 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 12 (Mutations), il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune salariée ou aucun salarié parmi celles ou ceux qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions de l'article 12 (Mutations), à une candidate salariée ou un candidat salarié à temps partiel ou à une salariée ou un salarié non détenteur de poste possédant moins d'ancienneté qu'une salariée ou un salarié visé à la clause 15.03 inscrit au S.P.S.S.S.
- 2) Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée ou un salarié à temps partiel ou à une salariée ou un salarié non détenteur de poste possédant moins d'ancienneté qu'une salariée ou un salarié visé à la clause 15.03, inscrit au S.P.S.S.S., ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel, tant et aussi longtemps que des salariées ou salariés visés à la clause 15.03, inscrits au S.P.S.S.S., peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.
- 3) Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente de la candidate ou du candidat référé par le S.P.S.S.S. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique au Syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement.

D) Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu des clauses précédentes est un emploi déjà visé à la clause 14.23.

- 15.06** La salariée ou le salarié doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle ou il est remplacé. Il incombe à son nouvel Employeur de démontrer que la candidate ou le candidat remplacé par le S.P.S.S.S. ne peut remplir les exigences normales de la tâche.
- 15.07** La salariée ou le salarié qui doit déménager 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.
- 15.08** Toute salariée ou tout salarié bénéficiant de la clause 15.03 qui est remplacé au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle ou il doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 35 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.
- 15.09** La salariée ou le salarié bénéficiant de la clause 15.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle ou il est remplacé à l'intérieur du Secteur de la Santé et des Services sociaux ou dès qu'elle ou il occupe un emploi en dehors de ce secteur.
- 15.10** La salariée ou le salarié remplacé transporte chez son nouvel Employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 49 (Privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.
- 15.11** Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel Employeur, chaque salariée ou salarié remplacé 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.
- 15.12** La salariée ou le salarié bénéficiant de la clause 15.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle ou il est effectivement mis à pied et son avis de remplacement, se replace à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son Employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments à titre de paie de séparation.

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

15.13 La salariée ou le salarié à temps complet ou à temps partiel comptant deux (2) ans de service peut bénéficier de la paie de séparation prévue à la clause précédente, si elle ou il démissionne pour se replacer à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux, à la condition que son départ permette le remplacement d'une salariée ou un salarié du même statut de l'équipe de remplacement ou le cas échéant, le remplacement d'une salariée ou un salarié du même statut bénéficiant de la clause 15.03 des présentes.

15.14 Service de placement du Secteur de la Santé et des Services sociaux

1. Le Service de placement du Secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) actuellement existant continue d'opérer le service de placement.
2. Ce service de placement est composé de: une personne désignée par le M.S.S.S. et six (6) personnes désignées par les groupes d'Employeurs suivants: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.E.R.D.P.Q., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T. et F.Q.C.R.P.D.I.
3. Le S.P.S.S.S. a comme fin spécifique le remplacement des salariées ou salariés mis à pied bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.
4. Une directrice ou un directeur général permanent nommé par le S.P.S.S.S. est responsable de l'exécution de toutes les décisions prises par ledit service.

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

- assiste aux réunions du S.P.S.S.S.;
- rencontre les parties intéressées ou leur représentante ou représentant;
- détient la liste des salariées ou salariés à remplacer;
- détient la liste des postes disponibles;
- favorise l'accès à des programmes de recyclage pour les salariées ou salariés visés à la clause 15.03, s'il y a lieu;
- prend toutes les décisions relatives au remplacement des salariées ou salariés.

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

- à transmettre au S.P.S.S.S. les renseignements nécessaires concernant les salariées ou salariés à être remplacés;
- à transmettre au S.P.S.S.S. les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel;
- à accepter toute candidate ou tout candidat référé par le S.P.S.S.S.

15.15 Le S.P.S.S.S. favorise l'accès des salariées ou salariés non remplacés et bénéficiant de la clause 15.03 à des cours de recyclage et ce, aux conditions suivantes:

- a) que ces salariées ou salariés répondent aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
- b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux salariées ou salariés ainsi recyclés.

Le recyclage des salariées ou salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au S.P.S.S.S. s'actualise par toute démarche d'apprentissage académique ou stages, permettant à la salariée ou au salarié visé d'acquérir les habiletés et/ou les connaissances requises à l'exercice de son titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi.

La salariée ou le salarié qui refuse de suivre un cours de recyclage ainsi offert est réputé appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

La salariée ou le salarié qui suit des cours de recyclage n'est pas tenu d'accepter un remplacement ou un remplacement pendant la durée de son recyclage.

15.16 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi

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.

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

2. Les parties conviennent de requérir les services de _____ comme présidente ou président du comité paritaire; en cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties s'entendent pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix de la présidente ou du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou dans les trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de cette présidente ou ce président nommé, sa remplaçante ou son remplaçant sera nommé par la ou le ministre de la Santé et des Services sociaux.
3. Le comité paritaire établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement.
4. À chaque mois, la directrice ou le directeur général du S.P.S.S.S. informe par écrit le comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des salariées ou chacun des salariés mis à pied et bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 a été remplacé de même que de l'identité des salariées ou salariés qui ne sont pas encore remplacés.

Sur demande d'une ou un des membres du comité paritaire, la directrice ou le directeur général communique toute information relative à la sécurité d'emploi.

5. Toute salariée ou tout salarié se croyant lésé par une décision du S.P.S.S.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 à la

directrice ou au directeur général du S.P.S.S.S.

La directrice ou le directeur général, dès la réception de l'avis de la salariée ou 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 à la directrice ou au directeur général ou dans tout autre délai convenu au comité paritaire.

L'absence d'une ou un ou de plusieurs membre(s) du comité paritaire dûment convoqué par écrit par la directrice ou 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. La directrice ou le directeur général du S.P.S.S.S. doit donner suite à telle recommandation unanime.

15.17 Règlement des litiges

À défaut d'unanimité au niveau du comité paritaire ou si le comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais prévus au paragraphe 5 de la clause 15.16, la salariée ou le salarié non satisfait de la décision rendue par le S.P.S.S.S. peut en appeler devant une ou un arbitre.

La salariée ou le salarié devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision prise à son sujet par le S.P.S.S.S. dans les vingt (20) jours de l'avis par la directrice ou 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 à la directrice générale ou au directeur général du S.P.S.S.S.

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

- 15.18** Une ou un arbitre nommé en vertu de la clause 15.17 doit transmettre par écrit au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au S.P.S.S.S., aux salariées ou salariés concernés ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la date et l'heure auxquels elle ou il entend procéder à l'audition de l'appel dans les dix (10) jours de sa nomination.

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

À 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.S.S.S. n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, elle ou il peut ordonner à ce dernier de replacer la salariée ou le salarié lésé selon les procédures appropriées de remplacement prévues à la présente convention, selon le cas qui s'applique.

- 15.19** 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.

Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés selon les modalités prévues à la clause 51.37.

- 15.20** Si la salariée ou le salarié conteste une décision du S.P.S.S.S. impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle ou il cesse de recevoir l'indemnité de mise à pied à compter du cinquantième (50e) jour de l'avis du S.P.S.S.S. lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Le comité paritaire ou à défaut d'unanimité, la présidente ou le président, dispose de toute plainte formulée par une salariée ou un salarié relativement à un remplacement qui implique un déménagement. À cette fin, la présidente ou le président du comité paritaire possède tous les pouvoirs attribués à une ou un arbitre selon les termes de l'article 51 (Arbitrage).

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

La salariée ou le salarié bénéficiant de la clause 15.03 et contestant une décision prise par le S.P.S.S.S. impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 35 (Frais de déménagement) et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'elle ou il occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du S.P.S.S.S.

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

- 15.21** La salariée ou le salarié qui tout en contestant une décision du S.P.S.S.S. impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le S.P.S.S.S., n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 35 (Frais de déménagement) et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

15.22 Dispositions générales

Le ministère de la Santé et des Services sociaux fournit les fonds nécessaires à l'administration et l'application du régime de sécurité d'emploi selon les termes du présent article.

15.23 Aux fins d'application de cet article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'Employeurs suivants: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.E.R.D.P.Q., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T. et F.Q.C.R.P.D.I. ainsi qu'à cette fin uniquement, les régions régionales de la santé et des services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James, l'Institut national de santé publique du Québec et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences santé du Montréal métropolitain.

ARTICLE 16

CONTRAT D'ENTREPRISE

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.

L'Employeur transmet au Syndicat une copie de tels contrats.

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 Type et nombre de congés spéciaux

L'Employeur accorde à la salariée ou au salarié:

- 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de la conjointe ou du conjoint ou de son enfant;
- 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, bru et gendre;
- 3) un jour de calendrier de congé à l'occasion du décès des autres membres suivants de sa famille: belle-soeur, beau-frère, grand-parent et petit-enfant.

Lors des décès mentionnés aux alinéas précédents, la salariée ou le salarié a droit à une journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante et un kilomètres (241 km) et plus du lieu de résidence de la salariée ou du salarié.

17.02 Début de l'absence

Les jours d'absence mentionnés à la clause 17.01 sont accordés à compter de la date de l'événement. Toutefois, la salariée ou le salarié peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister.

17.03 Pour les jours d'absence, dont il est fait mention aux clauses précédentes, la salariée ou le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la salariée ou le salarié devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.

17.04 Attestation des événements

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

17.05 La salariée ou le salarié appelé à agir comme jurée ou juré ou témoin dans une cause où elle ou il n'est pas une des parties intéressées reçoit, pendant la période où elle ou il est

appelé à agir comme jurée ou juré ou témoin, la différence entre son salaire régulier et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

- 17.06** Une salariée ou un salarié, membre du conseil d'administration de son établissement, peut être libéré, sans perte de salaire, pour participer aux réunions du conseil d'administration. Elle ou il doit formuler une demande à sa supérieure ou son supérieur qui ne peut refuser sans motif valable.

17.07 Congé pour mariage

Sur demande faite un mois à l'avance, l'Employeur accorde à la salariée ou au salarié, à l'occasion de son mariage, deux (2) semaines de congé dont l'une avec solde si la salariée ou le salarié est détenteur d'un poste, la prise de la semaine sans solde étant à la discrétion de la salariée ou du salarié pourvu que celle-ci ou celui-ci ait indiqué son intention lors de sa demande. La solde est proportionnelle au nombre de jours constituant pour la salariée ou le salarié sa semaine régulière de travail.

ARTICLE 18

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

18.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une salariée ou un salarié de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

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

18.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux paragraphes f, g, i, j et k de la clause 18.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

18.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La salariée ou le salarié peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la salariée ou au salarié de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (Statuts du Canada). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes du paragraphe m) de la clause 18.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article et sous réserve de l'article 6 (Retenues syndicales) de la présente convention, la salariée ou le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement tout comme si elle ou il n'était pas à l'emploi de l'établissement. La salariée ou le salarié a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement.

Durant son congé, la salariée ou le salarié ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application de la clause 18.06 pour des avantages sociaux.

18.04 Conditions d'obtention

La salariée ou le salarié peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. La salariée ou le salarié doit satisfaire aux conditions suivantes:

- a) être détentrice ou détenteur d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant:
 - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise du congé.

Ces modalités doivent faire l'objet d'une entente avec l'Employeur et être consignées sous forme d'un contrat écrit lequel inclut également les dispositions du présent régime;

- d) ne pas être en période d'invalidité ou en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

18.05 Retour

À l'expiration de son congé, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la salariée ou le salarié détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée ou le salarié doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux clauses 14.15 à 14.24.

Au terme de son congé, la salariée ou le salarié doit demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

18.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la salariée ou le salarié reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle ou il recevrait si elle ou il ne

participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité ou les suppléments. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
3 mois	87,50	91,67	N/A	N/A
4 mois	83,33	88,89	91,67	N/A
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,33	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,33	86,60
9 mois	N/A	75,00	81,25	85,00
10 mois	N/A	72,20	79,15	83,33
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,00	80,00

Les autres primes sont versées à la salariée ou au salarié en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, tout comme si elle ou il ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la salariée ou le salarié n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

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

Pendant la durée du régime, la cotisation de la salariée ou du salarié au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle ou il reçoit selon le paragraphe a) de la clause 18.06.

c) Ancienneté

Durant son congé, la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté.

d) Congé annuel

Durant le congé, la salariée ou le salarié est réputé accumuler du service aux fins du congé annuel.

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 18.06.

Si la durée du congé est d'un an, la salariée ou le salarié est réputé avoir pris le

quantum de congé annuel payé auquel elle ou il a droit. Si la durée du congé est inférieure à un an, la salariée ou le salarié est réputé avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle ou il a droit, au prorata de la durée du congé.

e) **Congés de maladie**

Durant son congé, la salariée ou le salarié est réputé accumuler des jours de congés de maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu au paragraphe a) de la clause 18.06.

f) **Assurance-salaire**

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé à traitement différé, les dispositions suivantes s'appliquent:

1o Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

À la fin du congé, si la salariée ou le salarié est encore invalide, elle ou il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la salariée ou le salarié est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

2o Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la salariée ou le salarié peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Elle ou il peut continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle ou il reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19.

Dans le cas où la salariée ou le salarié est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle ou il peut interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la salariée ou le salarié reçoit, tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle ou il doit débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle ou il peut suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle ou il reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la salariée ou le salarié peut reporter le congé à un moment où elle ou il n'est plus invalide.

- 3o Si l'invalidité survient après le congé, la salariée ou le salarié reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. Si la salariée ou le salarié est toujours invalide à la fin du régime, elle ou il reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.
- 4o Dans l'éventualité où la salariée ou le salarié est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à la clause 11.11-6, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:
- Si la salariée ou le salarié a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne sont pas exigibles et une année de service aux fins de participation au régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
 - Si la salariée ou le salarié n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.
- 5o Nonobstant les 2o et 3o alinéas du présent paragraphe, la salariée ou le salarié à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle ou il y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. La salariée ou le salarié peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:
- Elle ou il peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.
 - Si elle ou il ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins d'application du paragraphe p).

Aux fins d'application du présent paragraphe, la salariée ou le salarié invalide en raison d'une lésion professionnelle est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

g) Congé ou absence sans solde

Pendant la durée du régime, la salariée ou le salarié qui est en congé ou en absence sans solde voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du congé ou de l'absence. Dans le cas d'un congé partiel sans solde, le cas échéant, la salariée ou le salarié reçoit, pour le temps travaillé, le salaire qui lui serait versé si elle ou il ne participait pas au régime.

Cependant, un congé ou une absence sans solde de plus d'un an, à l'exception de celui prévu à la clause 20.30, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe m) s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 18.06.

Les congés avec solde survenant durant la période de congé sont réputés avoir été pris.

i) Congé de maternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas où le congé pour adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de dix (10) semaines. Durant ce congé pour adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ou le salarié ne participait pas au régime.

j) Retrait préventif

Pendant la durée du régime, la salariée qui se prévaut d'un retrait préventif voit sa participation au régime de congé à traitement différé suspendue. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle du retrait préventif.

k) Perfectionnement

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

l) Mise à pied

Dans le cas où la salariée ou le salarié est mis à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues au paragraphe m) s'appliquent.

Toutefois, la salariée ou le salarié ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La salariée ou le salarié mis à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi prévue à la

clause 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle ou il n'est pas remplacé par le S.P.S.S.S. dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) alinéas précédents s'appliquent à cette salariée ou ce salarié.

Toutefois, la salariée ou le salarié qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'Employeur où elle ou il a été remplacé par le S.P.S.S.S. La salariée ou le salarié qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel Employeur accepte les modalités prévues au contrat ou, à défaut, qu'elle ou il puisse s'entendre avec son nouvel Employeur sur une autre date de prise de congé.

m) Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement, expiration du délai de sept (7) ans pour la durée du régime ou de six (6) ans pour le début du congé

- I- Si le congé a été pris, la salariée ou le salarié doit rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.
- II- Si le congé n'a pas été pris, la salariée ou le salarié est remboursé d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
- III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la salariée ou le salarié durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire de la salariée ou du salarié en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la salariée ou au salarié; si le solde obtenu est positif, la salariée ou le salarié rembourse le solde à l'Employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus sont ceux qui auraient eu cours si la salariée ou le salarié n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la salariée ou le salarié peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le RREGOP, RRE & RRF.

Par ailleurs, si le congé n'a pas été pris, les cotisations manquantes pour reconnaître la totalité des années travaillées sont prélevées à même le remboursement des contributions retenues sur le salaire.

n) Bris de contrat pour raison de décès

Advenant le décès de la salariée ou du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent:

Si la salariée ou le salarié a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne sont pas exigibles et une année de service aux fins de participation au

régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

Si la salariée ou le salarié n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

o) Renvoi

Advenant le renvoi de la salariée ou du salarié pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues au paragraphe m) s'appliquent.

p) Salariée ou salarié à temps partiel

La salariée ou le salarié à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ou il ne peut prendre son congé qu'à la dernière année du régime.

De plus, le salaire qu'elle ou il reçoit durant le congé est établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours des années de participation précédant le congé.

Les bénéfices marginaux prévus à la clause 41.02 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au paragraphe a) de la clause 18.06.

q) Changement de statut

La salariée ou le salarié qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé peut se prévaloir de l'un des choix suivants:

- I- Elle ou il peut mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues au paragraphe m).
- II- Elle ou il peut continuer sa participation au régime et est traité alors comme une salariée ou un salarié à temps partiel.

Cependant, la salariée ou le salarié à temps complet qui devient salariée ou salarié à temps partiel après avoir pris son congé est réputé demeurer salariée ou salarié à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé à traitement différé.

r) Régimes d'assurances-collectives

Durant le congé, la salariée ou le salarié continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés 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. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu au paragraphe a) de la clause 18.06. Cependant, la salariée ou le salarié peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ou il ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 19

CONGÉS SANS SOLDE

SECTION I

CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CÉGEP OU UNE UNIVERSITÉ

- 19.01** Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins un an de service auprès dudit Employeur obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de douze (12) mois afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

La salariée ou le salarié peut obtenir, après entente avec l'Employeur, le congé prévu à la présente clause même si l'enseignement n'est pas spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux. Dans ce cas, la salariée ou le salarié n'accumule pas d'expérience.

SECTION II

CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

- 19.02** Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié qui a au moins un an de service obtient, après demande écrite faite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximale de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

- 19.03** La salariée ou le salarié en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de disponibilité selon les modalités prévues à la section IV de l'article 13 sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait à l'alinéa 1) de la clause 19.14, la salariée ou le salarié qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel.

19.04 Congé pour reprise d'examen

Une salariée ou un salarié qui a échoué un ou plusieurs examen(s) relatif(s) à ses études se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et subir sa ou ses reprise(s).

SECTION III CONGÉ SANS SOLDE POUR FONCTION CIVIQUE

19.05 Congé pré-électoral

Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la salariée candidate ou 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.

Pendant une période de trente (30) jours, la salariée ou le salarié conserve tous ses droits et privilèges.

Si elle ou il n'est pas élu, la salariée ou le salarié reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.

19.06 Congé post-électoral

Si elle ou il est élu, elle ou 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.

SECTION IV CONGÉ SANS SOLDE POUR MOTIFS PERSONNELS

19.07 Après un an de service dans l'établissement, au 30 avril, toute salariée ou tout salarié a droit, à chaque année, après entente avec l'Employeur quant aux dates, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisible, chaque période étant d'au moins une semaine. Tout fractionnement accru de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée ou le salarié et l'Employeur.

La salariée ou salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle ou il se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou salarié et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

Par arrangement local, les parties peuvent convenir d'un régime d'étalement du revenu d'une durée maximale de douze (12) mois comportant un congé d'un mois qui ne peut être pris qu'au cours du dernier mois du régime. Ce congé remplace le congé sans solde d'un mois prévu à la présente clause.

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée ou tout salarié, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Cependant, les parties peuvent convenir par arrangement local que la période donnant droit au congé puisse être de trois (3) ans.

Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée ou 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.

Toutefois, si l'Employeur ne peut conserver le poste de la salariée ou du salarié, il devra en aviser celle-ci ou celui-ci avant son départ en congé et lui en donner les motifs. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié devra se prévaloir des dispositions de la clause 19.11.

La salariée ou le salarié peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue.

SECTION V CONGÉ À TEMPS PARTIEL

19.08 Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la salariée ou au salarié à temps complet comptant au moins une année de service. Toutefois, ce congé est accordé à la salariée ou au salarié ayant moins d'un an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la salariée ou du salarié. Lors de sa demande, la salariée ou le salarié précise la durée de son congé.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée ou le salarié doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée ou un autre salarié à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées ou salariés à temps partiel et à la condition que les salariées ou salariés visés puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche à l'égard des postes à être échangés. À défaut de pouvoir faire l'échange, la salariée ou le salarié, le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir de toute autre modalité.

Cependant, l'Employeur peut accorder un tel congé sans que la condition relative à l'échange de postes entre salariées ou salariés ne soit rencontrée.

Un registre est établi afin d'identifier les salariées ou salariés à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des salariées ou salariés à temps complet qui désirent prendre un congé à temps partiel.

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les salariées ou salariés visés par l'échange

de postes reprennent leurs postes respectifs. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des salariée(s) ou l'un ou l'autre des salarié(s) cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

La salariée ou le salarié à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle ou il accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle ou il était salariée ou salarié à temps complet.

SECTION VI

MODALITÉS RELATIVES AUX CONGÉS SANS SOLDE

19.09 Les modalités relatives aux congés sans solde s'appliquent aux congés sans solde prévus au présent article à l'exclusion des congés prévus au 1er paragraphe de la clause 19.07 et aux clauses 19.05, 19.08 et 19.15.

19.10 Retour

La salariée ou le salarié doit, dans le cas du congé post-électoral, informer l'Employeur au plus tard huit (8) jours après l'expiration de son mandat, de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis. Dans les autres cas, elle ou il doit, trente (30) jours avant l'expiration du congé, aviser l'Employeur de son retour en service. À défaut de quoi, elle ou il est réputé avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

19.11 Modalités de retour

En tout temps, au cours des deux premières années du congé sans solde, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et qu'elle ou il avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance. Dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université, la salariée ou le salarié ne doit pas avoir abandonné son travail à une commission scolaire, à un cégep ou à une université pour un autre Employeur.

Pendant la durée du congé ou pendant une durée maximale de deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire au sens de l'article 13 section I (Postes temporairement dépourvus de leur titulaire).

Advenant le cas où le poste de la salariée ou du salarié en congé sans solde n'existe plus ou que son absence excède deux (2) ans, ou de trois (3) ans dans le cas du congé sans solde pour études, la salariée ou le salarié peut obtenir un poste vacant ou nouvellement

créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée ou le salarié peut se prévaloir des mécanismes prévus aux clauses 14.15 à 14.24 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

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

19.12 Droit de postuler

Pendant la durée d'un congé sans solde prévu au présent article, la salariée ou le salarié a droit de poser sa candidature à un poste. Si elle ou il l'obtient, elle ou il doit mettre fin à son congé sans solde de façon à être en mesure d'occuper le poste au moment prévu par l'Employeur.

19.13 Congé annuel

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

19.14 Pour tous les congés sans solde d'une durée supérieure à trente (30) jours, à l'exception des congés prévus à la clause 7.13 et à l'article 20, les modalités suivantes s'appliquent :

1) Ancienneté

La salariée ou le salarié conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé, sauf pour le congé sans solde pour études et pendant la première année du congé sans solde pour enseigner où la salariée ou le salarié conserve et accumule son ancienneté en autant que la nature de ces études ou de cet enseignement soit spécifiquement orienté vers le secteur de la Santé et des Services sociaux.

2) Expérience

La salariée ou le salarié conserve uniquement l'expérience acquise au moment du début de son congé, sauf dans le cas du congé sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université. Le temps passé à la commission scolaire, au cégep ou à l'université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire en autant que la nature de cet enseignement soit spécifiquement orienté vers le secteur de la Santé et des Services sociaux.

3) Congés de maladie

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

Cependant, si la salariée ou le salarié met fin à son emploi ou à son mandat ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ou il ne revient pas chez l'Employeur, les congés de maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée ou du salarié et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance-salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée ou du salarié.

4) Régime de retraite

La salariée ou le salarié, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle ou il revient au travail à l'intérieur de la période autorisée. Dans ce cas, la salariée ou le salarié reprend son régime de retraite tel qu'elle ou il l'avait laissé au début de son congé, le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP.

5) Assurance collective

La salariée ou le salarié n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde à l'exception du régime de base d'assurance-vie prévu à la présente convention. À son retour, elle ou il peut être réadmis au plan. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La salariée ou le salarié peut maintenir sa participation aux régimes assurés 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.

6) Exclusion

Sauf les dispositions de la présente clause et d'autres dispositions prévues dans des matières négociées localement, la salariée ou le salarié, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement tout comme si elle ou il n'était pas à l'emploi de l'établissement. La salariée ou le salarié a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement.

SECTION VII

19.15 Congé partiel sans solde

L'Employeur peut accorder à une salariée ou un salarié à temps complet qui a un an de service au 30 avril un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

Pour obtenir un tel congé, la salariée ou le salarié doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour son départ en y précisant la durée du

congé demandé.

Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée ou du salarié concerné. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée ou le salarié obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La salariée ou le salarié à temps complet qui se prévaut des dispositions de la présente clause est considéré comme une salariée ou un salarié à temps partiel et est régi, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée ou au salarié à temps partiel. Cependant, elle ou il accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle ou il était une ou un salarié à temps complet.

Pendant la durée du congé, la salariée ou le salarié peut maintenir sa participation au régime de retraite auquel cas, elle ou il se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la salariée ou du salarié et des contributions de l'Employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la salariée ou le salarié peut assumer seul le versement des cotisations et contributions normalement exigibles correspondant au congé.

ARTICLE 20

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 20.01** Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi 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-emploi ne prévoit rien.
- 20.02** Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule ou un seul des deux conjoints, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou conjoint est également salariée ou salarié des secteurs public ou parapublic.
- 20.03** L'Employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et quart le maximum assurable.
- 20.03A** Le salaire hebdomadaire de base ⁽¹⁾, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestation supplémentaire d'assurance-emploi.
- 20.04** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée ou au salarié un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle ou il n'aurait pas bénéficié si elle ou il était resté au travail.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

- 20.05** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve de la clause 20.08, doivent être consécutives.

⁽¹⁾ On entend par "salaire hebdomadaire de base" dans le présent article, le salaire de base de la salariée ou du salarié incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majoré ainsi que les primes de responsabilités à l'exclusion des autres primes, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 20.10 et 20.13, selon le cas.

La salariée ou le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines du congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités y étant rattachés.

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

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

20.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement, et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail.

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

Le congé ne peut être suspendu qu'une fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

20.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'Employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical 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-emploi

20.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service ⁽¹⁾ et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve de la clause 20.15:

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

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ⁽¹⁾ de son salaire hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-emploi qu'une salariée a droit de recevoir sans tenir compte des montants soustraits de telles prestations en raison des remboursements de prestations, des intérêts, des pénalités et autres montants recouvrables en vertu du régime d'assurance-emploi.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 20.14, elle reçoit de chacun de ses Employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le pourcentage de prestations d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des Employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des Employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestation que lui verse Développement des Ressources Humaines Canada.

De plus, si Développement des Ressources Humaines Canada réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Développement des Ressources Humaines Canada, l'indemnité complémentaire prévue par le premier sous-alinéa du présent alinéa b) comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

- c) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa b), une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

20.11 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu de la clause 20.08, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

⁽¹⁾ 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-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

- 20.12** L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre Employeur.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations d'assurance-emploi, indemnité et salaire, ne peut cependant excéder quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses Employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

- 20.13** La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi 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 a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-emploi; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence.

Si la salariée à temps partiel ou non détentrice de poste est exonérée des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, le pourcentage d'indemnité est fixé à quatre-vingt-treize pour cent (93 %).

- 20.14** Dans les cas prévus par les clauses 20.10 et 20.13:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de congé annuel 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. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, 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-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent alinéa, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des Ressources Humaines Canada à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcul auprès de l'ensemble des Employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs salariées ou salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois de la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2)

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des clauses 20.10 et 20.13 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre Employeur mentionné au présent alinéa.

- d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel ou non détentriche de poste est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité au cours desquelles aucune période de congé annuel n'a été autorisée. Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire hebdomadaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu à la clause 20.21 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et les semaines pendant lesquelles la salariée bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel ou non détentriche de poste comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend cette date, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

20.15 L'allocation de congé de maternité ⁽¹⁾ versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon la clause 20.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième sous-alinéa de l'alinéa b) de la clause 20.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

20.16 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues à la clause 20.17 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, en versant sa quote-part;
- accumulation de congé annuel;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de congé annuel si celui-ci se situe 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.

20.17 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une prolongation de son congé de maternité égale à la période de retard, sauf si elle dispose déjà d'une période d'au moins deux (2) semaines de congé de maternité après la naissance.

La salariée peut en outre bénéficier d'une prolongation du congé de maternité de six (6) semaines si son enfant a été hospitalisé durant son congé de maternité ou si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

20.18 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.

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

⁽¹⁾ Il s'agit de l'allocation actuellement établie à 360,00\$.

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 20.35.

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

20.20 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu durant le congé conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

SECTION III

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

Assignation et congé spécial

20.21 La salariée peut demander d'être assignée 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 des conventions collectives applicables, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants:

- a) elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître;
- b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;
- c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

La salariée doit présenter dans les meilleurs délais un certificat médical à cet effet.

Lorsque l'Employeur reçoit une demande de retrait préventif, il en avise immédiatement le Syndicat et lui indique le nom de la salariée et les motifs à l'appui de la demande de retrait préventif.

La salariée ainsi assignée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette assignation est prioritaire à celle de la liste de disponibilité.

La salariée travaillant sur le quart de jour n'est pas tenue d'accepter un déplacement ou une assignation sur le quart de soir ou de nuit à moins que le certificat médical ne le prescrive.

Si l'assignation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une assignation ne survienne après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur, verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la C.S.S.T. verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de trente pour cent (30%) du salaire payable par période de paie jusqu'à l'extinction de la dette. Toutefois dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CSST ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CSST ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

En plus des dispositions qui précèdent, à la demande de la salariée, l'Employeur doit étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique et de l'assigner à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

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

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

20.23 Dans le cas des visites prévues à l'alinéa c) de la clause 20.22, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien du salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4)

jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par la clause 20.16, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 20.20 de la section II. La salariée visée à la clause 20.22 peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas de l'alinéa c) de la clause 20.22, la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés au paragraphe précédent.

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

- 20.24** Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

Congé pour adoption et congé sans solde en vue d'une adoption

- 20.25** La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant autre qu'une ou un enfant de sa conjointe ou son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que sa conjointe ou son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'Employeur.

- 20.26** La salariée ou le salarié qui adopte légalement une ou un enfant et qui ne bénéficie pas du congé pour adoption de dix (10) semaines a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec solde.

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

Toutefois, s'il s'agit d'une enfant ou d'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la salariée ou le salarié n'a droit qu'à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

- 20.27** Pour chaque semaine du congé prévu à la clause 20.25 la salariée ou le salarié reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2)

semaines, ou à intervalle d'une semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

Pour la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste l'indemnité est calculée de la façon prévue à l'alinéa d) de la clause 20.14.

20.28 La salariée ou le salarié bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cette ou cet enfant sauf s'il s'agit d'une ou un enfant de la conjointe ou du conjoint.

La salariée ou le salarié qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'une ou un enfant de la conjointe ou du conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'Employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement. S'il en résulte une prise en charge effective de l'enfant, la durée maximale de ce congé sans solde est de dix (10) semaines, conformément au paragraphe qui précède.

Durant le congé sans solde, la salariée ou le salarié bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus au présent article.

20.29 Le congé pour adoption prévu à la clause 20.25 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu à la clause 20.28, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la salariée ou le salarié en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue à la clause 20.35.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans solde, la salariée ou le salarié bénéficie exclusivement des avantages prévus pour le congé pour adoption.

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption, pour lequel la salariée ou le salarié a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 20.27, il n'en résulte pas une adoption, la salariée ou le salarié est alors réputé avoir été en congé sans solde conformément à la clause 20.28, et elle ou il rembourse cette indemnité à raison de trente pour cent (30%) du salaire payable par période de paie jusqu'à l'extinction de la dette, sauf si les parties en conviennent autrement.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

20.30 La salariée qui désire prolonger son congé de maternité, le salarié qui désire prolonger son congé de paternité et la salariée ou le salarié qui désire prolonger l'un ou l'autre des congés pour adoption, bénéficie de l'une ou l'autre des deux (2) options ci-après énumérées et ce, aux conditions y stipulées:

- a) Un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée ou le salarié et se termine au plus tard

soixante-dix (70) semaines après la naissance ou dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié;

ou

- b) Un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité, de paternité ou d'adoption.

La salariée ou le salarié à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans.

Une fois au cours de son congé, la salariée ou le salarié peut remplacer son congé sans solde par un congé partiel sans solde, ou son congé partiel sans solde par un congé sans solde ou par un congé partiel sans solde différent et ce, pour le solde du congé, après avoir avisé par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et sous réserve des autres modalités prévues à la clause 20.35.

Malgré le sous-alinéa précédent, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'une seconde modification à son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle ou il l'ait signifié dans sa demande pour la première modification.

La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste a également droit à ce congé partiel sans solde et à ces modifications. Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2).

La salariée ou le salarié qui ne se prévaut pas de son congé sans solde ou partiel sans solde peut, pour la portion du congé dont sa conjointe ou son conjoint ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

Lorsque la conjointe ou le conjoint de la salariée ou du salarié n'est pas une salariée ou un salarié des secteurs public et parapublic, la salariée ou le salarié peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'elle ou il choisit dans les deux (2) ans qui suivent la naissance ou l'adoption sans toutefois dépasser la date limite fixée à deux (2) ans de la naissance ou de l'adoption.

Pendant l'un ou l'autre des congés prévus précédemment, la salariée ou le salarié conserve, si elle ou il y a déjà droit, la possibilité de l'utilisation des jours de congés de maladie prévue à l'article 21 (Régimes d'assurances).

- 20.31** Au cours du congé sans solde, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle ou il peut continuer de participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

Au cours du congé partiel sans solde, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté

sur la même base qu'avant la prise de ce congé et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régi par les règles applicables à la salariée ou au salarié à temps partiel.

Malgré les paragraphes précédents, la salariée ou le salarié accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des cinquante-deux (52) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

La salariée ou le salarié peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle ou il était au travail. Cependant, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et le Syndicat, la salariée ou le salarié qui obtient le poste doit mettre fin à son congé de façon à être en mesure d'occuper le poste au moment prévu par l'Employeur.

- 20.32** La salariée ou le salarié peut prendre sa période de congé annuel reportée immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas de discontinuité avec son congé de maternité, son congé de paternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

Aux fins de la présente clause, les congés fériés accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux congés annuels reportés.

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

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

20.34 Congés pour responsabilités parentales

- a) Sur demande faite deux (2) semaines à l'avance, et sur présentation d'une pièce justificative, l'Employeur accorde un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale d'un an à la salariée ou au salarié dont l'enfant mineur a des difficultés de développement socio-affectif, est handicapé ou est malade et dont l'état nécessite sa présence.

Au cours du congé sans solde, la salariée ou le salarié accumule son ancienneté, conserve son expérience et peut continuer à participer aux régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Au cours du congé partiel sans solde, la salariée ou le salarié accumule également son ancienneté et, en fournissant une prestation de travail, se trouve régie par les règles applicables à la salariée ou au salarié à temps partiel.

Les dispositions prévues au 5e sous-alinéa de l'alinéa b) de la clause 20.30, aux 3e, 4e et 5e paragraphes de la clause 20.35 et à la clause 20.37 s'appliquent.

- b) La salariée ou le salarié peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant ou l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation. Les journées ainsi utilisées sont déduites de la banque annuelle de congés de maladie de la salariée ou du salarié et, à défaut ces absences sont sans solde. Ces congés peuvent être fractionnés en demi-journée si l'Employeur y consent.

Dans un tel cas, la salariée ou le salarié doit prévenir l'Employeur.

Dispositions diverses

- 20.35** Les congés visés à la clause 20.25, au premier paragraphe de la clause 20.28, à l'alinéa a) et au premier sous-alinéa de l'alinéa b) de la clause 20.30, sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance.

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour.

La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la salariée ou le salarié. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours par semaine, la salariée ou le salarié à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

Dans le cas d'une salariée ou d'un salarié à temps partiel qui prend un congé partiel sans solde, les parties locales conviennent de l'aménagement de ce congé.

En cas de désaccord de l'Employeur quant à la répartition de ces jours, celui-ci effectue cette répartition.

- 20.36** L'Employeur doit faire parvenir à la salariée ou au salarié, 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.

La salariée ou 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 que celui-ci ne soit prolongé

de la manière prévue par la clause 20.35.

La salariée ou le salarié qui ne se conforme pas au paragraphe précédent est réputé en congé sans solde pour une période n'excédant pas quatre (4) semaines. Au terme de cette période, la salariée ou le salarié qui ne s'est pas présenté au travail est présumé avoir démissionné.

20.37 La salariée ou le salarié à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle ou il est considéré comme ayant démissionné.

La salariée ou le salarié qui veut mettre fin à son congé sans solde ou son congé partiel sans solde avant la date prévue doit donner un préavis écrit de son intention au moins vingt-et-un (21) jours avant son retour. Dans le cas d'un congé sans solde excédant cinquante-deux (52) semaines, le préavis est d'au moins trente (30) jours.

20.38 La salariée ou le salarié qui prend le congé de paternité ou le congé pour adoption prévu par les clauses 20.24, 20.25 et 20.26 de la présente section bénéficie des avantages prévus par la clause 20.16 en autant qu'elle ou il y ait normalement droit, et par la clause 20.20 de la section II.

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

Toutefois, le paragraphe qui précède ne s'applique pas dans le cas des clauses 20.04, 20.10 et 20.12.

20.40 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-emploi, indemnité et primes, ne peut excéder quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de la somme constituée par son salaire hebdomadaire de base et la prime pour disparités régionales.

La salariée ou le salarié qui bénéficie du congé pour adoption prévu à la clause 20.25 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

20.41 Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève ou un lock-out continue à être versée pendant cette grève ou ce lock-out.

20.42 S'il est établi devant l'arbitre qu'une salariée en période de probation s'est prévalué d'un

congé de maternité ou d'un congé sans solde ou partiel sans solde en prolongation d'un congé de maternité et que l'Employeur a mis fin à son emploi, celui-ci doit démontrer qu'il a mis fin à son emploi pour des raisons autres que celles d'avoir utilisé le congé de maternité ou le congé sans solde ou partiel sans solde.

ARTICLE 21

RÉGIMES D'ASSURANCES

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

21.01 Les salariées ou 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 la prise effective de leur retraite, qu'elles ou ils aient ou non terminé leur période de probation:

- a) Toute salariée ou tout salarié détenteur de poste engagé à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet: après un mois de service continu.

Toute salariée ou tout salarié non détenteur de poste engagé à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou plus: après trois (3) mois de service continu.

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

- b) Les salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste qui travaillent moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet: après trois (3) mois de service continu et l'Employeur verse en ce cas la moitié de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour une salariée ou un salarié à temps complet, la salariée ou le salarié payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle salariée ou un nouveau salarié à temps partiel travaillant moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet ou non détenteur de poste est exclu des régimes d'assurances prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ou il ait accompli trois (3) mois de service continu; elle ou il devient alors visé par l'alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

Au 1er janvier de chaque année, une salariée ou un salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui a complété trois (3) mois de service continu devient visé par l'alinéa a) ou b) pour les douze (12) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente.

La période de trente (30) jours ou de trois (3) mois, prévue ci-haut, ne s'applique pas dans les cas suivants:

- 1) lorsqu'après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la salariée ou le salarié revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier suivant son départ;

- 2) lorsque la salariée ou le salarié change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle ou il a quitté son Employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime d'assurance-salaire existe chez ce nouvel Employeur.

Dans ces cas, aux fins d'application de la clause 21.19 les dernières semaines d'emploi avant le départ servent de référence pour compléter la période de douze (12) semaines de calendrier.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve des stipulations du contrat d'assurance en vigueur:

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2^{ième} paragraphe de la présente clause, la nouvelle salariée ou le nouveau salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet doit faire une demande pour être couvert par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette demande doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.
- Au 1^{er} janvier de chaque année, la salariée ou le salarié, dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25 %) du temps complet ou moins au cours de la période du 1^{er} novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couvert par les régimes d'assurances prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période précédente.
- La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas accepter ou de cesser d'être couvert par les régimes d'assurances prévus au présent article, ne peut modifier son choix qu'au 30 novembre de chaque année.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, la participation de la salariée ou du salarié au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

21.02 Aux fins du présent article, on entend par personne à charge, la conjointe ou le conjoint, l'enfant à charge d'une salariée ou un salarié ou une personne atteinte d'une déficience fonctionnelle tel que défini ci-après:

Conjointe ou conjoint: s'entend au sens de la clause 1.04 de la convention.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée qui ne cohabite pas avec sa conjointe ou son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjointe ou conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjointe ou conjoint prévue à la clause 1.04.

Enfant à charge: s'entend au sens de la clause 1.05 de la convention.

Personne atteinte d'une déficience fonctionnelle: une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu et domiciliée chez une salariée ou un salarié qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

21.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de cas similaires reliés à la planification familiale, d'un don d'organe, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la salariée ou 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.

21.04 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 la salariée ou le salarié n'établisse à la satisfaction de l'Employeur ou de sa représentante ou son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

21.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la salariée elle-même ou 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.

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

21.06 En contrepartie de la contribution de l'Employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'Employeur.

21.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention, sauf pour les salariées ou salariés invalides à cette date qui demeurent assujettis au régime d'assurance-salaire décrit dans la dernière convention collective.

Le régime de base d'assurance accident-maladie et les régimes complémentaires d'assurance établis conformément aux dispositions de la dernière convention collective et existant à la date de signature de la présente convention collective sont prolongés jusqu'à ce qu'ils soient remplacés par de nouveaux régimes établis conformément aux dispositions de la clause 21.09 de la présente convention collective.

21.08 L'Employeur participe à la mise en place et à l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et la partie syndicale. La partie patronale reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Le contrat doit prévoir que la partie patronale peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent. Toute modification au contrat est portée à la connaissance de la partie patronale et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit à la partie patronale.

L'établissement facilite la mise en place et l'application des régimes, notamment en faisant:

- a) l'information aux nouvelles salariées ou nouveaux salariés;
- b) l'inscription des nouvelles salariées ou nouveaux salariés;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de l'assurée ou l'assuré par l'assureur;
- d) la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des salariées ou salariés;
- e) la remise aux salariées ou salariés des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;
- f) la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- g) la transmission à l'assureur du nom des salariées ou salariés qui ont fait part à l'établissement de leur décision de prendre leur retraite.

Le contrat d'assurance doit être souscrit auprès d'une compagnie d'assurance ayant son siège social au Québec.

21.09 Un maximum de quatre (4) régimes complémentaires peut être institué dans le contrat d'assurance et le coût est entièrement à la charge des participantes et participants. L'Employeur effectue la retenue des cotisations requises.

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

- 21.10** Le délai de carence afférent au régime d'assurance-salaire ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois et la prestation nette d'impôt ne peut dépasser 80 % du salaire net d'impôts, y compris la prestation que la salariée ou le salarié peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le Régime des rentes du Québec, la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la salariée ou le salarié peut recevoir d'autres sources.

SECTION II RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

- 21.11** La salariée ou le salarié visé à l'alinéa a) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$.

La salariée ou le salarié visé à l'alinéa b) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 \$.

L'Employeur défraie la totalité des primes prévues à la présente clause.

- 21.12** Les salariées ou 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 retraitées ou 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:

- a) elles ou ils en aient fait la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard le premier (1er) décembre 1976;
- b) elles ou ils en défraient, sur une base mensuelle, les premiers 0,40 \$ par 1 000,00 \$ d'assurance du coût de cette assurance, l'Employeur assumant le solde du coût.

SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

- 21.13** Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou un médecin ou d'une ou un dentiste, de même que si le contrat d'assurance le prévoit, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la salariée ou 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 la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

21.14 La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à toute salariée ou tout salarié ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'une participante ou un participant assuré pour elle-même ou lui-même et de ses personnes à charge: 5,00 \$ par mois;
- b) dans le cas d'une participante ou un participant assuré seul: 2,00 \$ par mois;
- c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même ou le participant lui-même pour les prestations prévues par le régime de base.

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 2,00 \$ et 5,00 \$ seront diminués des 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 aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la participante elle-même ou le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu à la clause 21.09 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

21.15 Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine de l'invalidité d'une salariée ou d'un salarié.

21.16 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

Dans le cas où la salariée ou le salarié bénéficie d'une absence sans solde, elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

La salariée ou le salarié peut, moyennant un préavis écrit à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle ou il établisse qu'elle ou il est assuré en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ.

La salariée ou le salarié âgé de soixante-cinq (65) ans et plus qui maintient sa participation au régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ demeure couvert, pour les garanties non couvertes par celui-ci, par le régime de base d'assurance-maladie prévu au présent article. La décision de cette salariée ou ce salarié de participer au régime général d'assurance-médicaments est irrévocable.

- 21.17** Durant sa suspension, ou à compter de son congédiement jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, la salariée ou le salarié peut maintenir sa participation au régime d'assurance collective 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. Toutefois, dans le cas du congédiement, l'Employeur n'est plus responsable de la perception des primes et contributions.

Cependant et sous réserve des dispositions de la clause 21.16, la participation de la salariée ou du salarié au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire durant une suspension et elle ou il doit payer seul toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

- 21.18** Une salariée ou un salarié qui a refusé ou cessé de participer au régime de base d'assurance-maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

SECTION IV ASSURANCE-SALAIRE

- 21.19** Subordonnement aux dispositions des présentes, une salariée ou un salarié a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle ou il est absent du travail:

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

Cependant, si une salariée ou 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, elle ou il peut utiliser par anticipation les jours qu'elle ou il accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle ou il doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

- b) À compter de la sixième (6^e) journée ouvrable et jusqu'à concurrence de cent-quatre (104) semaines au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) du salaire.

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable majoré des suppléments s'il y a lieu que la salariée ou le salarié recevrait si elle ou il était au travail; cependant, une salariée ou un salarié ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de

congé annuel, de congé de maternité, d'adoption, de retrait préventif ou de congé sans solde n'a été autorisée.

- c) À compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens de la clause 21.03, une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, à sa demande et sur recommandation de sa ou son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées au titre d'emploi qu'elle ou il exerçait avant le début de son invalidité, à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Cette réadaptation est possible après entente avec l'Employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la salariée ou au salarié d'accomplir toutes les fonctions reliées à son poste. Durant toute période de réadaptation, la salariée ou le salarié continue d'être assujéti au régime d'assurance-salaire.

Au terme du délai de trois (3) mois, l'Employeur et la salariée ou le salarié peuvent convenir, sur recommandation de la ou du médecin traitant, de prolonger ce délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Lorsqu'elle ou il est en réadaptation, la salariée ou le salarié a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité. La salariée ou le salarié peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de sa ou son médecin traitant.

À la fin d'une période de réadaptation, la salariée ou le salarié peut reprendre son poste si elle ou il n'est plus invalide. Si son invalidité persiste, la salariée ou le salarié continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle ou il y est admissible.

- 21.20** La salariée ou salarié continue de participer au régime de retraite (RREGOP) tant que les prestations prévues à la clause 21.19 b) demeurent payables y compris le délai de carence et pour une année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle ou il bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à la clause 21.19 a) ou à l'expiration du délai prévu à la clause 21.34, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de salariée ou salarié ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Les dispositions relatives à l'exonération des cotisations au régime de retraite pour une année additionnelle tel que définie au paragraphe précédent s'appliquent à la salariée ou au salarié dont l'invalidité a débuté le ou après le premier (1er) janvier 1998.

21.21 Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, de la Loi sur le Régime des rentes du Québec, de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et des différentes lois sur les régimes de retraite. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement :

- A) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur le régime des rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.
- B) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:
 - i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 21.19, si la salariée ou le salarié a des congés de maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la salariée ou au salarié la différence entre son salaire net ⁽¹⁾ et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.
 - ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 21.19, la salariée ou le salarié reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net ⁽¹⁾ et les prestations payables par la SAAQ.
- C) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:
 - i) La salariée ou le salarié reçoit de l'Employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net ⁽¹⁾ jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder, toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité.
 - ii) Dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104ième) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 21.19 s'applique si la salariée ou le salarié est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 21.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.
 - iii) Les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'Employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

⁽¹⁾ Salaire net: Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au RRQ et au Régime d'assurance-emploi.

La salariée ou le salarié doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

La banque de congés de maladie de la salariée ou du salarié n'est pas affectée par une telle absence et la salariée ou le salarié est considéré comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.10 de la convention. Dans ce cas, la salariée ou le salarié est tenu d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle ou il reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues à la clause 21.19 et à la présente clause, une salariée ou un salarié doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

- 21.22** Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la salariée ou le salarié prend effectivement sa retraite. 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.
- 21.23** Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.
- 21.24** Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'Employeur, mais subordonné à la présentation par la salariée ou le salarié des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- 21.25** Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'Employeur, ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'Employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.
- 21.26** De façon à permettre cette vérification, la salariée ou le salarié doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'elle ou il ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées à la clause 21.24, l'Employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la salariée ou du salarié ou de sa ou son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la salariée ou le salarié relativement à toute absence, le coût de l'examen

n'étant pas à la charge de la salariée ou du salarié et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

21.27 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que la salariée ou le salarié ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la salariée ou du salarié, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

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

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

21.30 Les jours de maladie au crédit d'une salariée ou un salarié au 1er avril 1980 et non utilisés en vertu des dispositions de la convention collective précédente demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:

- a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la salariée ou le salarié a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés de maladie prévus à la clause 21.31;
- b) aux fins d'un congé pré-retraite.

La salariée ou le salarié qui désire prendre un congé pré-retraite doit aviser par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours avant le début de ce congé. Cet avis doit indiquer la date effective de la prise de la retraite, laquelle est irrévocable.

La date du début du congé pré-retraite est celle qui fait en sorte que la période du congé pré-retraite comprise entre la date effective de la prise de la retraite et la date du début du congé pré-retraite correspond au nombre de jours de congés de maladie au crédit de la salariée ou du salarié.

Au départ de la salariée ou du salarié en congé pré-retraite, l'Employeur lui verse le nombre de jours de congés annuels accumulés à cette date ainsi que les congés de maladie accumulés en vertu de la clause 21.31.

À compter de la date du début du congé pré-retraite, la salariée ou le salarié n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle ou il n'était pas à l'emploi de l'établissement, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance-vie et maladie, au régime de retraite et aux dispositions de l'article 28 (Titres d'emploi,

libellés et échelles de salaire) qui lui sont applicables ainsi que le droit de grief sur les avantages précités;

- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la loi).

Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur;

- d) combler la différence entre le salaire net de la salariée ou du salarié et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) de la clause 21.19. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

La même règle s'applique à l'expiration des cent quatre (104) semaines de prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'application du présent alinéa, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., au Régime d'assurance-emploi et du Régime de retraite;

- e) au départ de la salariée ou du salarié, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée (1/2) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

Après entente avec l'Employeur, la salariée ou le salarié peut obtenir un congé partiel avec solde en utilisant le nombre de jours correspondant à ceux qui lui seraient monnayables en vertu de l'alinéa précédent. En conséquence, aucun autre jour de maladie accumulé ne sera monnayable et payable au départ de la salariée ou du salarié.

21.31 Toute salariée ou tout salarié à temps complet a droit à 9,6 jours ouvrables de congés de maladie par année de service dont trois (3) jours peuvent être pris séparément pour motifs personnels sur préavis de vingt-quatre (24) heures. La prise du congé pour motifs personnels ne doit pas avoir pour effet de causer un préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités.

Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre que 1,00 jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention en le réduisant de 0,20 jour par mois.

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de maladie que la salariée ou le salarié accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'Employeur. En cas de départ avant

la fin de l'année, la salariée ou le salarié doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

Ces jours s'accumulent au rythme de 0,80 jour ouvrable par mois de service complet.

Toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés de maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce indépendamment de la période de référence prévue à la clause 36.04.

21.32 La salariée ou le salarié qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés de maladie, auxquels elle ou il a droit, selon la clause 21.31, reçoit au plus tard le quinze (15) décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au trente (30) novembre de chaque année.

21.33 Les périodes d'invalidité en cours à la date d'entrée en vigueur de la convention collective ne sont pas interrompues.

21.33A Disposition transitoire

Les périodes d'invalidité en cours à la date d'application de la convention collective-type, telle que déterminée en vertu de la loi ayant pour but de permettre la prolongation jusqu'au 30 juin 2003 des conventions collectives des secteurs public et parapublic, ne sont pas interrompues et demeurent régies par les dispositions du régime d'assurance-salaire prévues dans la convention collective d'origine

21.34 La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu à la clause 21.31 reçoit à chaque paie, la rémunération prévue à la clause 41.02-c).

La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste visé aux alinéas a) ou b) de la clause 21.01 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 la salariée ou le salarié était requis de se présenter au travail.

Le paragraphe précédent ne s'applique pas à la salariée ou au salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui a choisi en vertu des dispositions de la clause 21.01 de ne pas être couvert par les régimes d'assurances.

SECTION V
MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA SALARIÉE OU DU SALARIÉ AYANT SUBI
UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU
TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

- 21.35** À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, la salariée ou le salarié victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas d'une salariée ou un salarié non détenteur de poste, si elle ou il établit qu'elle ou il est redevenu apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.
- 21.36** La salariée ou le salarié visé conserve ce droit de retour durant une période de trois (3) ans à compter du début de sa lésion professionnelle.
- Si, au terme de cette période, la salariée ou le salarié n'a pas réintégré son poste ou si, durant cette période, elle ou il est devenu incapable de l'occuper de façon définitive, tel poste devient vacant.
- 21.37** Durant la période prévue à la clause 21.36, à moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, l'Employeur peut assigner temporairement la salariée ou le salarié, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire et ce, prioritairement aux salariées et salariés inscrits sur la liste de disponibilité sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement. Cette assignation ne peut être faite si elle comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la salariée ou du salarié visé compte tenu de sa lésion; si telle assignation est faite, elle doit l'être selon les modalités convenues entre la ou le médecin traitant de la salariée ou du salarié et celle ou celui de l'Employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 21.36.
- 21.38** Durant la période prévue à la clause 21.36 la salariée ou le salarié qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrit sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches. L'Employeur transmet au Syndicat le nom de la salariée ou du salarié inscrit sur l'équipe spéciale.
- 21.39** À moins que l'Employeur et le Syndicat n'en conviennent autrement, une salariée ou un salarié inscrit sur l'équipe spéciale est réputé avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé, si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Sous réserve des dispositions de la clause 15.05 relative au remplacement des salariées et salariés, le poste est accordé à la salariée ou au salarié le plus ancien de l'équipe spéciale si elle ou il satisfait aux exigences normales de la tâche.

- 21.40** La salariée ou le salarié qui refuse sans raison valable le poste offert conformément à la clause 21.39 est réputé avoir démissionné.

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE

SECTION I

RÉGIMES DE RETRAITE

- 22.01** Les salariées ou salariés 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.

SECTION II

PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

- 22.02** Le programme de retraite progressive a pour effet de permettre à une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel travaillant plus de quarante pour cent (40 %) d'un temps complet de réduire sa prestation de travail durant les dernières années qui précèdent la prise de sa retraite.

- 22.03** L'octroi d'une retraite progressive est sujet à une entente préalable avec l'Employeur en tenant compte des besoins du centre d'activités.

Une salariée ou un salarié à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

- 22.04** Le programme de retraite progressive est assujetti aux dispositions qui suivent:

1) Période couverte par la présente section et prise de la retraite

- a) Les dispositions de la présente section peuvent s'appliquer à une salariée ou un salarié pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
- b) cette période est ci-après appelée "l'entente";
- c) à la fin de l'entente, la salariée ou le salarié prend sa retraite;
- d) toutefois, l'entente peut être prolongée au maximum d'une année, jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite si, pour des circonstances hors de son contrôle (ex.: grève, lock-out, corrections du service antérieur), la salariée ou le salarié

n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente;

si, après cette prolongation, la salariée ou le salarié n'est pas encore admissible à la retraite, l'entente prend fin sans perte des avantages octroyés en vertu de cette entente et la salariée ou le salarié n'est plus couvert par les dispositions de la présente section; dans ce cas, la salariée ou le salarié demeure à l'emploi et fournit une prestation de travail correspondant à celle qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente et ce, jusqu'à son admissibilité à la retraite ou avant cette date, à son choix.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;
- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la salariée ou le salarié et l'Employeur et peut varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la salariée ou le salarié peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement de la prestation de travail;
- d) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une salariée ou d'un salarié à temps complet.

3) Droits et avantages

- a) Pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
- b) la salariée ou le salarié continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ou il ne participait pas au programme;
- c) une salariée ou un salarié se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'il accomplissait avant le début de l'entente;
- d) pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la salariée ou le salarié accomplissait avant le début de l'entente;
- e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la salariée ou le salarié est exonéré de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la salariée ou le salarié reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée sur la base du pourcentage de la prestation de

travail au moment où débute l'invalidité et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite;

- f) conformément à la clause 21.30, les jours de congés maladie au crédit d'une salariée ou un salarié peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la ou le dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit.

4) Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de la salariée ou du salarié avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. L'entente prend également fin lors d'une mutation à moins que la salariée ou le salarié et l'Employeur en conviennent autrement ainsi que lors d'une invalidité de la salariée ou du salarié qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci ou celui-ci était admissible à l'assurance-salaire. Dans ces cas, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier. Il en est de même en cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'Employeur.

5) Supplantation ou mise à pied

Dans l'éventualité où son poste est aboli, la salariée ou le salarié est réputé, aux fins de l'application de la procédure de supplantation, fournir une prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) correspondant à celle qu'elle ou il accomplissait avant le début de l'entente.

Dans le cas où la salariée ou le salarié est mis à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer comme s'il n'y avait pas eu de mise à pied.

22.05 Sauf pour les stipulations apparaissant à la présente section, la salariée ou le salarié qui se prévaut du programme de retraite progressive est régi par les règles de la convention collective s'appliquant à la salariée ou au salarié à temps partiel.

ARTICLE 23

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

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

Dans ce cas, l'Employeur transmet à la représentante ou au représentant syndical une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relative à la responsabilité civile des salariées ou salariés dans l'exercice de leurs fonctions.

23.02 Si l'Employeur n'est pas couvert par une police d'assurance-responsabilité, il assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée ou du salarié et s'engage à n'exercer contre cette dernière ou ce dernier aucune réclamation à cet égard.

23.03 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par une salariée ou un salarié ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'Employeur. Si l'Employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteure ou auteur, son titre et le centre d'activités auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

23.04 Modification d'un document

Nonobstant la clause 23.03, aucune salariée ou aucun salarié ne sera tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

23.05 Dans le cas de poursuite judiciaire envers une salariée ou un salarié dans l'exercice normal de ses fonctions, l'Employeur fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour cette dernière ou ce dernier. Lorsque la poursuite judiciaire est de nature pénale ou criminelle, l'Employeur consulte la salariée ou le salarié sur le choix de l'avocate ou avocat.

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

La salariée ou le salarié peut être accompagné par une représentante ou un représentant syndical aux fins d'enquête sur une plainte de nature pénale ou criminelle.

23.06 Pratique et responsabilité professionnelle

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

23.07 La salariée ou le salarié a le droit d'adjoindre son propre procureur, à ses frais, au procureur choisi par l'Employeur.

23.08 Exercice de la fonction

L'Employeur et la salariée ou le salarié s'engagent à respecter dans leurs fonctions et responsabilités respectives les règles de l'art généralement reconnues dans la discipline concernée et les normes déontologiques applicables.

ARTICLE 24

PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

L'Employeur dédommage toute salariée ou tout salarié pour la perte totale ou partielle, le vol ou la destruction de biens personnels normalement utilisés dans l'exercice de ses fonctions, sauf si la salariée ou le salarié a fait preuve de négligence grossière.

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction serait déjà couvert par une assurance détenue par la salariée ou le salarié, la compensation versée sera égale à la perte effectivement subie par la salariée ou le salarié.

ARTICLE 25

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

25.01 La salariée ou le salarié actuellement au service de l'Employeur et celles ou 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.

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

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

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

25.04 Nonobstant les clauses 25.01 et 25.03, les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

25.05 Sous réserve de la clause 25.04, l'expérience reconnue à une salariée ou un salarié au 31 décembre 1985 ne peut être modifiée par aucune des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 26

FORMATION POSTSCOLAIRE

- 26.01** Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier cycle.
- 26.02** Une année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une salariée ou d'un salarié équivaut à une année d'expérience professionnelle.
- Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une salariée ou d'un salarié, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.
- 26.03** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.
- 26.04** Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.
- 26.05** "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une salariée ou 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.
- 26.06** À sa date d'avancement d'échelon, la salariée ou le salarié bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application du deuxième (2e) paragraphe de la clause 26.02, la salariée ou le salarié qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'il a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent paragraphe a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la salariée ou du salarié.

ARTICLE 27

CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

SECTION I

DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

Classification des salariées ou salariés dans les titres d'emploi

- 27.01** Les salariées ou salariés à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et celles ou ceux embauchés après cette date, sont classifiés selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des Syndicats affiliés à la CEQ", conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi.
- 27.02** La salariée ou le salarié à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et qui était classifié dans l'un des titres d'emploi apparaissant au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des Syndicats affiliés à la CEQ", est réputé posséder les qualifications minimales requises pour ce titre d'emploi.
- 27.03** Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur précise le titre d'emploi de chaque salariée ou salarié.

SECTION II

INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

- 27.04** **Intégration dans les échelles de salaire des salariées ou salariés embauchés avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.**

La salariée ou le salarié à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et la salariée ou le salarié embauché entre le 1er juillet 1998 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégré, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

- 27.05** **Intégration dans les échelles de salaire des salariées ou salariés embauchés après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective**

La salariée ou le salarié embauché après la date d'entrée en vigueur de la présente

convention collective est intégré à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues à l'article 26 (Formation postsecondaire), le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La salariée ou le salarié sans expérience professionnelle est intégré au premier échelon sous réserve des dispositions prévues à l'article 26 (Formation postsecondaire).

- 27.06** Nonobstant les clauses 27.12 et 27.13, les salariées ou salariés actuellement au service de l'Employeur et celles ou ceux embauchés par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

SECTION III AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

Avancement d'échelon

- 27.07** La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.
- 27.08** L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.
- 27.09** L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la salariée ou au salarié qui a complété les exigences académiques donnant droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues à l'article 26 (Formation postsecondaire).
- 27.10** L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la salariée ou au salarié, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.
- 27.11** Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la salariée ou du salarié.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

- 27.12** Une année de travail professionnel valable équivaut à une année d'expérience professionnelle.

- 27.13** Toute fraction d'année reconnue en vertu de la clause précédente est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la salariée ou du salarié.
- 27.14** Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la salariée ou le salarié à temps partiel et non détenteur de poste se voit reconnaître dans un même titre d'emploi, les jours travaillés depuis le 1er janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle ou il peut demander à chacun de ses Employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.
- Malgré ce qui précède, la salariée ou le salarié n'ayant pas atteint l'échelon 8 peut demander, jusqu'à concurrence de deux (2) fois par année civile, à chacun de ses Employeurs, une attestation écrite des jours travaillés.
- 27.15** Aux fins d'application de la présente section, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste complète une année d'expérience lorsqu'elle ou il a accumulé l'équivalent d'une année d'expérience. Chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à 25 jours de congé annuel.
- 27.16** Sous réserve de l'article 26 (Formation postsecondaire), une salariée ou un salarié ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

ARTICLE 28

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

28.01 Les titres d'emploi, les libellés et les échelles de salaire apparaissent au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des Syndicats affiliés à la CEQ." Ce document fait partie intégrante de la convention collective.

Les libellés constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

L'Employeur paie à la personne salariée le salaire prévue pour son titre d'emploi au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des Syndicats affiliés à la CEQ."

Les titres d'emploi sont regroupés de la façon suivante:

Groupe (01): Professionnelles et Professionnels

28.02 Majoration des taux et échelles de salaire

A) Période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnelles ou professionnels) en vigueur le 31 décembre 1998 est majoré ⁽¹⁾, avec effet au 1^{er} janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5%.

B) Période du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnelles ou professionnels) en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré ⁽¹⁾, avec effet au 1^{er} janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5%.

C) Période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnelles ou professionnels) en vigueur le 31 décembre 2000 est majoré ⁽¹⁾, avec effet au 1^{er} janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5%.

D) Période commençant le 1^{er} janvier 2002

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnelles ou professionnels) en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré ⁽¹⁾,

⁽¹⁾ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

avec effet au 1^{er} janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5%.

E) Période commençant le 1er avril 2003

Chaque taux et échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnelles et professionnels) en vigueur le 31 mars 2003 est majoré⁽¹⁾, avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

F) Forfaitaire ⁽²⁾ pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003

- 1- Pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003, la salariée ou le salarié autre que celle ou celui visé à l'alinéa 2 reçoit, à chaque période de paie, un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire en vigueur le 31 mars 2003 et du montant des primes et bénéfices en vigueur à cette même date et ce, pour les heures rémunérées⁽³⁾ et les types de primes et bénéfices applicables à la salariée ou au salarié du 1er avril 2003 au 30 juin 2003.
- 2- Une salariée ou un salarié dont le lien d'emploi a été rompu entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003 reçoit, dans les trente (30) jours suivant la rupture du lien d'emploi, un montant forfaitaire si elle ou il n'a pas, à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours suivant sa fin d'emploi, indiqué à son employeur qu'elle ou il y renonce. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire et du montant des primes et bénéfices qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées⁽³⁾ entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce montant forfaitaire est versé en un seul versement.
- 3- Dans le cas d'une salariée ou un salarié visé par l'alinéa 2 qui fait l'objet d'un nouvel engagement avant le 1er juillet 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, l'alinéa 1 s'applique à la condition d'avoir renoncé au forfaitaire prévu à l'alinéa 2 et ce, à l'intérieur du délai qui y est prévu.
- 4- Le forfaitaire prévu au présent paragraphe cesse d'avoir effet le 1er juillet 2003 et ce, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

⁽¹⁾ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

⁽²⁾ Aux fins d'application des présentes dispositions, seule la portion du forfaitaire applicable au taux de salaire est cotisable au régime de retraite de la salariée ou du salarié.

⁽³⁾ Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la salariée ou le salarié reçoit des prestations de congé de maternité, des indemnités prévues aux congés parentaux, des indemnités de mise à pied, des prestations d'assurance-salaire incluant celles versées par la CSST et/ou par la SAAQ ainsi que celles versées par l'employeur dans les cas d'accident du travail, s'il y a lieu. Dans le cas où la salariée ou le salarié est rémunéré en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

28.03 Salariées ou salariés hors taux ou hors échelle

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

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

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

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

28.04 Majoration des primes

A) Période du 1^{er} janvier 1999 au 31 décembre 1999

Les primes en vigueur le 31 décembre 1998 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5%.

B) Période du 1^{er} janvier 2000 au 31 décembre 2000

Les primes en vigueur le 31 décembre 1999 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5%.

C) Période du 1^{er} janvier 2001 au 31 décembre 2001

Les primes en vigueur le 31 décembre 2000 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2001, d'un pourcentage égal à 2,5%.

D) Période commençant le 1^{er} janvier 2002

Les primes en vigueur le 31 décembre 2001 sont majorées, avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5%.

E) Période commençant le 1er avril 2003

Les primes en vigueur le 31 mars 2003 sont majorées, avec effet au 1er avril 2003, d'un pourcentage égal à 2%.

Ces majorations n'ont pas pour effet de modifier les taux de pourcentage des primes payées sous cette forme.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

ARTICLE 29

PRIMES

Primes de soir et de nuit

29.01 Les primes de soir et de nuit, selon le cas, sont les suivantes:

1- Salariée ou salarié faisant tout son service entre 14:00 heures et 08:00 heures

Cette salariée ou ce salarié reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas:

A) Prime de soir

La prime de soir est de 4 % du salaire journalier, majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle.

B) Prime de nuit

La prime est de:

- 11 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle pour la salariée ou le salarié ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 12 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle pour la salariée ou le salarié, ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 14 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle pour la salariée ou le salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

2- Salariée ou salarié qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures.

Cette salariée ou ce salarié reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire pour toute heure travaillée:

A) Entre 19:00 heures et 24:00 heures:

La prime est de 4 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle.

B) Entre 00:01 heure et 07:00 heures:

La prime est de:

- 11 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle pour la salariée ou le salarié ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 12 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle pour la salariée ou le salarié ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 14 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle pour la salariée ou le salarié ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

29.02 Prime de fin de semaine

La salariée ou le salarié reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle. Cette prime est versée à la salariée ou au salarié requis de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

29.03 Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

29.04 Prime d'heures brisées

La salariée ou le salarié tenu d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu à la clause 33.03 ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues à la clause 33.04, reçoit une prime d'heures brisées de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
2,89	2,93	3,00	3,08	3,16

29.05 Prime de coordination professionnelle

La salariée ou le salarié qui se voit confier la supervision du travail et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) salariées ou salariés professionnels reçoit une prime de 5 % de son salaire.

Conversion en temps

29.06 Par arrangement local, les parties peuvent convenir de la conversion des primes en temps chômé.

ARTICLE 30

COMITÉ PROVINCIAL DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS

- 30.01** Si, au cours de la durée de la présente convention collective un emploi non prévu dans le document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des Syndicats affiliés à la CEQ", est créé, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire via le Comité provincial de négociation des emplois non prévus.
- 30.02** Ce comité est composé de dix (10) membres, dont cinq (5) représentantes ou représentants désignés par la C.E.Q., et de cinq (5) représentantes ou représentants désignés par la partie patronale dont une représentante ou représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux. 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.
- 30.03** 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 provincial de négociation des emplois non prévus 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 à la clause 30.02, 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 au comité en précisant les points sur lesquels il y a mésentente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au Syndicat et à l'établissement visés.
- Les deux (2) parties s'entendent sur le choix d'une ou un arbitre. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celle-ci ou celui-ci est nommé par la ou le ministre du Travail.
- 30.04** Le mandat de l'arbitre est limité à établir, s'il y a lieu, le titre, le libellé et l'échelle de salaire de l'emploi.
- 30.05** Plusieurs griefs sur un emploi non prévu peuvent être réunis dans une même demande devant l'arbitre, pourvu que les griefs ne soient pas incompatibles ni contradictoires et qu'ils tendent à une sentence arbitrale de même nature.

30.06 Le réajustement des gains de la salariée ou du salarié reclassifié en vertu des dispositions prévues aux clauses 30.01 à 30.05 inclusivement est rétroactif à la date à laquelle la salariée ou le salarié a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi.

ARTICLE 31

MODALITÉS RELATIVES AU VERSEMENT DES SALAIRES

31.01 Chèque de paie

Sur le talon de chèque, l'Employeur inscrit:

- le nom de l'Employeur;
- le nom et le prénom de la salariée ou du salarié;
- le numéro de l'employée ou employé;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, indemnités ou allocations versées;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire;
- le nombre des congés de maladie accumulés, là où c'est techniquement possible;
- l'ancienneté accumulée, là où c'est techniquement possible et dans la mesure où les parties en conviennent au niveau local.

L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité (s'il y a lieu), de paie de congé annuel, de congés de maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité".

31.02 Montants dus au départ

L'Employeur remet à la salariée ou au salarié, le jour même de son départ, un état signé des montants dus par l'Employeur en salaire et bénéfices marginaux, à la condition que la salariée ou le salarié l'ait avisé de son départ au moins deux (2) semaines à l'avance.

À la période de paie suivant le départ de la salariée ou du salarié, ou au plus tard à l'autre période de paie qui suit, l'Employeur lui remet ou lui expédie un chèque représentant les montants dus à la salariée ou au salarié ainsi qu'une attestation écrite de l'expérience acquise dans l'établissement.

31.03 Le salaire est distribué par chèque ou par dépôt bancaire selon le régime déjà établi dans l'établissement.

31.04 Dans le cas où il se produit une erreur sur la paie imputable à l'Employeur impliquant un montant dû, égal ou supérieur à vingt dollars (20,00 \$), l'Employeur s'engage à corriger

cette erreur dans les quatre (4) jours qui suivent la date du versement en cause en remettant à la salariée ou au salarié l'argent dû.

Si cette erreur est d'un montant inférieur à vingt dollars (20,00 \$), elle est corrigée au versement suivant.

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

31.05 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée ou un salarié par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur se fera selon le mode convenu entre l'Employeur et la salariée ou le salarié ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants:

1. L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:
 - a) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3^e), dans le cas d'une salariée ou un salarié qui pourvoit aux besoins de sa conjointe ou son conjoint, ou si elle ou il a charge d'enfant ou si elle est la principale ou s'il est le principal soutien d'une parente ou un parent;
 - b) quatre-vingts dollars (80,00 \$) par semaine dans les autres cas.
2. L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du salaire de la salariée ou du salarié le montant prévu à l'alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de trente pour cent (30 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la salariée ou du salarié.

L'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

31.06 Sur demande de la salariée ou du salarié, au bureau du personnel, l'Employeur communique le nombre de congés de maladie accumulés dans sa caisse. De même l'Employeur avise la salariée ou le salarié le 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés de maladie.

31.07 Caisse d'économie

L'Employeur encourage l'établissement d'une caisse d'économie et effectue les déductions à la source, s'il y a lieu.

Les sommes prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins

d'entente contraire entre les parties.

ARTICLE 32

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définitions

32.01 Développement des ressources humaines

Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les salariées ou salariés acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des salariées ou salariés en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux.

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de développement des ressources humaines prévu à la Loi sur les services de santé et les services sociaux.

Il comporte notamment les activités de formation en cours d'emploi prévues au présent article et les activités de recyclage prévues à l'article 15.

32.02 Formation en cours d'emploi

Les activités de formation en cours d'emploi sont celles qui ont pour but de permettre aux salariées ou salariés:

- de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;
- d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées;
- d'acquérir une compétence accrue dans l'exercice de leur profession.

Palier local

Dépenses de formation en cours d'emploi

32.03 L'Employeur consacre, du 1er juillet au 30 juin de chaque année, pour des activités de formation en cours d'emploi prévues au présent article, pour l'ensemble des salariées ou salariés de l'unité d'accréditation, un montant équivalent à la somme de 0,24 % de la

masse salariale⁽¹⁾ de l'année financière précédente des salariées ou salariés de l'unité d'accréditation.

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 \$.

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

L'Employeur fournit au syndicat local les informations nécessaires à la détermination du montant prévu à la présente clause.

- 32.04** Le montant déterminé à la clause 32.03 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et des frais de déplacement et de séjour liés aux activités de formation en cours d'emploi des salariées ou salariés.

La salariée ou le salarié reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de formation en cours d'emploi dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière.

Les activités de formation en cours d'emploi sont sans frais pour la salariée ou le salarié. La salariée ou le salarié est réputé être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail pour chaque jour où elle ou il participe à une telle activité.

Plan d'activités

- 32.05** L'Employeur consulte le syndicat local sur les besoins prioritaires de formation en cours d'emploi et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées à la clause 32.03, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins, étant entendu que ces ressources financières doivent être utilisées de façon optimale.
- 32.06** L'Employeur soumet au syndicat local le plan élaboré en vertu de la clause 32.05 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation.
- 32.07** L'Employeur actualise les activités de formation en cours d'emploi dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation au palier local ou qui, en vertu des dispositions de la clause 32.11, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision.

⁽¹⁾ La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux salariées ou salariés à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

Admissibilité et sélection

32.08 Les activités de formation en cours d'emploi s'adressent à toutes les salariées ou tous les salariés visés par l'unité d'accréditation.

32.09 L'Employeur détermine avec le syndicat local les critères et les modalités de sélection pour le choix des candidates ou candidats.

Toute salariée ou tout salarié dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements, ou appareils bénéficie d'une activité de formation en cours d'emploi.

32.10 L'Employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de formation en cours d'emploi, y incluant les sommes consacrées.

Palier national

32.11 En cas de désaccord entre les parties locales, les parties nationales font l'analyse du plan d'activités de formation en cours d'emploi prévues au présent article pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation et dénouent toute impasse survenue entre les parties locales relativement à la formation en cours d'emploi prévue au présent article, aux critères et modalités de sélection pour le choix des candidates ou candidats. À défaut d'entente à ce palier, les parties nommeront un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.

S'il y a mécontentement sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé par la ministre ou le ministre de la Santé et des Services sociaux.

De plus, les parties nationales se rencontrent au besoin afin de discuter de toute problématique concernant le développement des ressources humaines.

ARTICLE 33

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

SECTION I

NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET QUOTIDIEN

- 33.01** La semaine régulière de travail est de trente-cinq (35) heures réparties en cinq (5) jours consécutifs de sept (7) heures de travail.
- 33.02** Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

SECTION II

REPAS ET PÉRIODE DE REPOS

- 33.03** La salariée ou le salarié a droit à une heure pour prendre son repas. Cette période n'est pas comprise dans les heures de travail.
- 33.04** La salariée ou le salarié a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes, par jour de travail. Cependant, elle ou 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.

SECTION III

CONGÉ HEBDOMADAIRE ET HORAIRE DE TRAVAIL

- 33.05** Il est accordé à toute salariée ou 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.

Aménagement des temps de travail

- 33.06** Les parties peuvent convenir d'horaires flexibles.

ARTICLE 34

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET SERVICE DE GARDE

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

34.02 La salariée ou 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 soixante (60) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre la salariée ou le salarié et l'Employeur;
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 les salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste.

34.03 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la salariée ou le salarié a quitté l'établissement, elle ou il reçoit pour chaque rappel:

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

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail, le cas de la salariée ou du salarié qui est requis en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une salariée ou un salarié absent.

La présente clause ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité avant ou après la période régulière de travail de la salariée ou du salarié.

34.04 Fin du rappel

Le rappel est considéré comme ayant pris fin à partir du moment où la salariée ou le salarié a obtenu l'autorisation de la ou du responsable de quitter son lieu de travail. Cette autorisation ne peut être refusée à moins que les besoins ne justifient la présence de la salariée ou du salarié.

Disponibilité

34.05 Lorsque les besoins d'un service exigent du personnel en disponibilité, les salariées ou salariés doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que:

- a) un nombre suffisant de salariées ou salariés se soient portés volontaires;
- b) un nombre insuffisant de salariées ou salariés se soient portés volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ou salariés ne sont appelés qu'à compléter les besoins.

34.06 La salariée ou le salarié qui se rend au travail lorsqu'elle ou il est en disponibilité est, le cas échéant, compensé, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions de la clause 34.03.

34.07 La salariée ou le salarié en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures, une prime équivalant à une heure de son salaire.

34.08 Télé-avertisseur

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée ou du salarié en disponibilité un télé-avertisseur aux conditions suivantes:

- a) qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;
- b) qu'un tel système puisse fonctionner adéquatement dans la région où est situé l'établissement;
- c) que la salariée ou le salarié s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle ou il se trouve, en tout temps.

ARTICLE 35

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

35.01 Les dispositions du présent article visent à déterminer ce à quoi la salariée ou 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 15 de la convention collective.

35.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une salariée ou un salarié que si le Service de placement du Secteur de la Santé et des Services sociaux accepte que la relocalisation de telle salariée ou tel salarié nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouvel établissement de travail de la salariée ou du salarié et son ancien est supérieure à cinquante (50) kilomètres. Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouvel établissement et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

35.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

Le Service de placement du Secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou 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'elle ou il fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

35.04 Le S.P.S.S.S. ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la salariée ou 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.S.S.S.

35.05 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.S.S.S. paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la salariée ou du salarié et de ses dépendantes ou dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

35.06 Dépenses concomitantes de déplacement

Le S.P.S.S.S. paie une allocation de déplacement de 750,00 \$ à toute salariée ou tout salarié déplacé tenant logement ou de 200,00 \$ à toute salariée ou tout salarié déplacé ne tenant pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne ou gardien, etc...), à moins que ladite salariée ou ledit salarié ne soit affecté à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

35.07 Compensation pour bail

La salariée ou le salarié visé à la clause 35.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le service de placement paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a un bail, le service de placement dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la salariée ou le salarié qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la salariée ou le salarié doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

35.08 Si la salariée ou le salarié choisit de sous-louer elle-même ou lui-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du S.P.S.S.S.

35.09 Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

Le S.P.S.S.S. paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de la salariée ou du salarié visé à la clause 35.01, 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, imputables à la salariée ou au salarié pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée ou 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.

35.10 Lorsque la maison de la salariée ou du salarié visé à la clause 35.01, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée ou le salarié doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le S.P.S.S.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.S.S.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.

35.11 Dans le cas où la salariée ou le salarié visé à la clause 35.01 choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle ou il peut bénéficier des dispositions de la présente clause afin d'éviter à la salariée ou au salarié propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle ou il doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle ou il est déplacé. Le S.P.S.S.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.S.S.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.S.S.S.

35.12 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.S.S.S. rembourse la salariée ou le salarié de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au S.P.S.S.S. pour elle ou lui et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

35.13 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du S.P.S.S.S., ou lorsque la famille de la salariée ou du salarié (conjointe ou conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) ne serait pas relocalisée immédiatement, le S.P.S.S.S. assume les frais de transport de la salariée ou 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 fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

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

ARTICLE 36

CONGÉ ANNUEL

36.01 La salariée ou le salarié a droit, après une année de service, à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel payés.

Toute salariée ou tout salarié qui a au moins dix-sept (17) ans de service a droit au quantum de congé annuel payé suivant:

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

La salariée ou le salarié ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de congé annuel payés.

36.02 Toute salariée ou tout salarié qui, au 30 avril, n'a pas un an de service peut, avec l'assentiment de l'Employeur, compléter sa période de congé annuel, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à ses frais.

36.03 Aux fins de calcul, la salariée ou le salarié embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un mois complet de service.

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

36.05 La période située entre le 15 mai et le 15 octobre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la salariée ou le salarié pourra prendre son congé annuel en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

36.06 Une salariée ou un salarié incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenu avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle ou il doit en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas, la salariée ou le salarié doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée ou du salarié, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci.

36.07 L'Employeur affiche au plus tard le 1er mars une liste des salariées ou salariés avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La salariée ou le salarié y inscrit sa préférence au plus tard le quinze (15) mars.

La salariée ou le salarié qui désire prendre son congé annuel en dehors de la période normale de la prise de congé annuel doit en aviser l'Employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son Employeur quant à la remise de son congé annuel en dehors de la période normale. L'Employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

Lorsque l'Employeur a accepté que le congé annuel soit reporté en dehors de la période normale de la prise du congé annuel, la salariée ou 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 salariées ou salariés et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par centre d'activités.

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

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

36.09 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 de la conjointe ou du conjoint ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres salariées ou salariés ayant plus d'ancienneté.

36.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril.

36.11 En congé annuel, la salariée ou le salarié à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

La salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste qui devient salariée ou salarié à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps où elle ou il a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 41.02 pour la période de temps où elle ou il a travaillé à temps partiel.

36.12 La rémunération du congé annuel est remise à la salariée ou 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.

36.13 Lorsqu'une salariée ou un salarié quitte le service de l'Employeur, elle ou 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.

ARTICLE 37

CONGÉS FÉRIÉS

37.01 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.

37.02 À l'occasion d'un congé férié, aux fins de calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la salariée ou 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.

37.03 Lorsque la salariée ou 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 à la salariée ou au salarié au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

La salariée ou 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.

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

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 à la clause 37.07.

37.05 Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la salariée ou 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.

37.06 L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les salariées ou salariés d'un même centre d'activités.

- L'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.
- 37.07** En congé férié, la salariée ou le salarié reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou il recevrait si elle ou il était au travail.

ARTICLE 38

SALARIÉE OU SALARIÉ ACCOMPAGNANT UNE OU UN BÉNÉFICIAIRE

La salariée ou le salarié chargé d'accompagner une ou un bénéficiaire, hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1. Elle ou il est considéré à son travail pour tout le temps pendant lequel elle ou il accompagne la ou le bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle ou il doit être rémunéré alors suivant les dispositions de la convention y 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'elle ou il a laissé la ou le bénéficiaire, elle ou il doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.
3. Elle ou il est considéré pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle ou il est alors rémunéré suivant les dispositions de la clause 34.07.
4. L'établissement rembourse à la salariée ou au salarié ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives et ce, selon les normes énoncées à l'article 40 (Allocations de déplacement et assurance affaires).

ARTICLE 39

REPAS, UNIFORMES, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

39.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée ou du salarié ou lorsque la salariée ou le salarié peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu à la clause 33.03, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce (ces) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail.

La salariée ou le salarié qui, en raison de son lieu de travail, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas:

Déjeuner:	1,75 \$
Dîner:	4,00 \$
Souper:	4,00 \$

Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les salariées ou salariés qui payaient des taux de 1,60 \$, 3,65 \$ et 3,65 \$ pour les repas.

39.02 L'Employeur met un local convenable à la disposition des salariées et salariés qui prennent leur repas à l'établissement.

39.03 Dans les établissements où un taux supérieur était en vigueur avant l'entrée en vigueur de la présente convention, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention pour l'ensemble des salariées ou salariés de ces établissements.

39.04 L'Employeur fournit également un repas à la salariée ou au salarié travaillant sur le quart de nuit.

39.05 L'Employeur fournit aux salariées ou salariés des casiers sous clé, pour le dépôt de leurs vêtements.

39.06 Dans la mesure où les locaux de l'établissement le permettent, l'Employeur fournit une salle d'habillage aux salariées ou salariés.

39.07 L'Employeur continue à fournir à ses salariées ou salariés les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

39.08 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

39.09 Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangements locaux.

ARTICLE 40

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT ET ASSURANCE AFFAIRES

40.01 Lorsqu'une salariée ou un salarié, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle ou il est considéré comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

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

Frais d'automobile

de 0 à 8 000 km:	0,34 \$/km
de 8 001 à 18 000 km:	0,245 \$/km
de 18 001 à 26 000 km:	0,185 \$/km
26 001 km et plus:	0,17 \$/km

Un montant de 0,085 \$/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

Les frais de péage et de stationnement inhérents aux déplacements de la salariée ou du salarié dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

40.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée ou le salarié est affecté. Une salariée ou 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 la salariée ou le salarié exerce habituellement ses fonctions;
2. l'endroit où la salariée ou le salarié reçoit régulièrement ses instructions;
3. l'endroit où la salariée ou le salarié fait rapport de ses activités.

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

40.03 La salariée ou le salarié, requis par écrit par l'Employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8 000 kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$/km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres payable à la fin de l'année.

Pour la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste, cette compensation s'applique au prorata des heures travaillées.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la salariée ou le salarié trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la salariée ou le salarié a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) paragraphes précédents.

40.04 Si la salariée ou le salarié n'utilise pas sa propre automobile, l'Employeur détermine les moyens de transport et il rembourse la salariée ou le salarié des frais occasionnés.

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

- déjeuner: 9,00 \$
- dîner: 12,35 \$
- souper: 18,60 \$

40.06 Lorsque la salariée ou le salarié doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle ou il a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$.

Lorsque la salariée ou le salarié choisit de loger chez une parente ou un parent ou une amie ou un ami, elle ou il a droit à une allocation quotidienne de 19,15 \$.

40.07 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des clause 40.05 et 40.06 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

40.08 Si une salariée ou un salarié bénéficie à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective d'un système plus avantageux, elle ou il continuera d'en bénéficier pour la durée de la convention collective en autant qu'elle ou il occupe les mêmes fonctions.

40.09 Assurance affaires

Une salariée ou un salarié 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 aux fins de travail pour l'Employeur doit être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce aux conditions et selon les modalités suivantes:

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

- b) à la fin d'une année financière, la salariée ou le salarié qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,08 \$/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à la 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 affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagères ou passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée ou le salarié de se doter d'une assurance affaires.

- 40.10** Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs pour les salariées ou salariés régis par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux clauses 40.01, 40.03, 40.05, 40.06 et 40.09.

ARTICLE 41

DROITS DES SALARIÉES OU SALARIÉS À TEMPS PARTIEL OU NON DÉTENTEURS DE POSTE

41.01 La salariée ou le salarié à temps partiel et non détenteur de poste bénéficie des dispositions de la présente convention. Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

41.02 De plus, la salariée ou le salarié à temps partiel ou non détenteur de poste reçoit les bénéfices marginaux ci-après énumérés et payables sous forme de pourcentage:

a) Congé annuel:

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congrés annuels	Pourcentage %
moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable:

- sur le salaire et les primes ⁽¹⁾;
- sur le salaire qu'elle ou il aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle ou il travaille à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire de base à partir duquel est établie la prestation d'assurance-salaire et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celles prévues à la clause 21.21.

b) Congés fériés:

⁽¹⁾ Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

5,7% versé sur chaque paie, applicable:

- sur le salaire et les primes ⁽¹⁾;
- sur le salaire qu'elle ou il aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle ou il travaille à son poste ou à une assignation.

1,27% versé sur chaque paie, applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.

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

c) Congés de maladie

4,21% ou 6,21% versé sur chaque paie, dans le cas où la salariée ou le salarié n'est pas visé par le régime ou a choisi de ne pas être couvert par le régime tel que prévu à la clause 21.01.

Le pourcentage est applicable:

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

⁽¹⁾ Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

ARTICLE 42

MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

- 42.01** L'Employeur qui congédie ou suspend une salariée ou un salarié doit, dans les quatre (4) jours subséquents de calendrier, informer par écrit la salariée ou le salarié des motifs ou des faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.

Copie en est versée au dossier personnel de la salariée ou du salarié en cause.

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

- 42.02** Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la salariée ou du salarié concerné.

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

- 42.03** Un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement doit être signifié à la salariée ou au salarié concerné dans les trente (30) jours de l'incident le plus récent donnant lieu à la mesure disciplinaire ou, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.

- 42.04** Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la salariée ou au salarié par une représentante ou un représentant de l'Employeur.

Un avis disciplinaire écrit doit contenir un énoncé des motifs ou des faits qui y donnent lieu.

Copie en est versée au dossier personnel de la salariée ou du salarié en cause.

- 42.05** Seuls les motifs ou les faits contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage.

- 42.06** L'Employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la salariée ou du salarié de façon définitive ou temporaire, autrement que par mesure disciplinaire ou par mise à pied, doit dans les quatre (4) jours subséquents de

calendrier, informer par écrit la salariée ou le salarié des raisons et de l'essentiel des faits qui ont provoqué la mesure.

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

- 42.07** La salariée ou le salarié convoqué à une rencontre avec une représentante ou un représentant de l'Employeur relativement à une question disciplinaire peut exiger d'être accompagné d'une représentante ou un représentant du Syndicat. L'Employeur avise le Syndicat de cette convocation.

ARTICLE 43

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT SEXUEL

43.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la Direction, ni le Syndicat, ni leurs représentantes ou représentants respectifs n'exercent de menace, contrainte ou discrimination envers une salariée ou un salarié à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques, de son âge, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou du fait qu'elle ou il soit une personne handicapée ou qu'elle ou il utilise quelque moyen pour pallier à son handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Aux fins d'application de la présente clause, discrimination signifie une distinction, une exclusion ou préférence qui détruit, compromet ou restreint un droit prévu par la convention ou par la loi, sauf si elle est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour occuper un poste.

43.02 La salariée peut utiliser à son choix le nom de son mari ou son nom de famille.

43.03 Harcèlement sexuel

- 1) Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la forme de sollicitations verbales ou gestuelles.
- 2) L'Employeur et le Syndicat collaborent pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. En ce sens, les parties doivent discuter de tout problème de harcèlement sexuel et tenter d'y apporter les solutions appropriées.
- 3) L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier, ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes.

ARTICLE 44

DISCUSSION À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

44.01 La partie syndicale et le SCPN-CHSLD conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à une telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions, y compris de la libération de salariées ou salariés à cette fin.

Toute solution acceptée par écrit par les parties ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de les modifier ou de les abroger constituent un amendement à la présente convention collective.

44.02 La clause 44.01 ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à aucun différend.

ARTICLE 45

ORDRE PROFESSIONNEL

La salariée ou le salarié est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans le cas où l'exercice de la profession est relié à l'appartenance à un tel ordre.

ARTICLE 46

SANTÉ ET SÉCURITÉ

46.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des salariées ou salariés et le Syndicat y collabore.

L'Employeur et le Syndicat se rencontrent par le biais du comité local de santé et sécurité. Les modalités de représentation des parties et de fonctionnement du comité lors de ces rencontres sont établies par arrangement au niveau local.

46.02 Lors de ces rencontres, les parties peuvent, entre autres:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour la salariée ou le salarié incluant celles ou ceux dispensant des soins et des services à domicile;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des salariées ou 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.;
- recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des salariées ou salariés de l'établissement;
- étudier toute problématique en milieu de travail relative à la santé mentale des salariées ou des salariés;
- analyser la situation des salariées ou salariés oeuvrant hors de leur lieu de travail durant les quarts de soir et de nuit.

Examen médical

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

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

Salariée ou salarié porteur sain de germes

- 46.04** La salariée ou le salarié porteur sain de germes, libéré de son travail sur recommandation du bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par l'Employeur pourra être replacé dans un poste pour lequel elle ou il rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel déplacement est impossible, la salariée ou le salarié ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés de maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la salariée ou le salarié.
- 46.05** L'Employeur remet à la représentante ou au représentant local une copie du formulaire requis par la C.S.S.T. lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.
- 46.06** Les salariées ou salariés délégués par la CEQ sont libérés de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'Association sectorielle en santé et sécurité du travail (comités, assemblée générale, conseil d'administration).
- 46.07** Lorsqu'une salariée ou un salarié estime qu'une ou un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle ou il en fait rapport à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la salariée ou du salarié, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 47

COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL, COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL ET SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION I COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 47.01** Un comité de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.
- 47.02** Ce comité est formé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par le Syndicat et de trois (3) représentantes ou représentants désignés par la direction de l'établissement.
- 47.03** Ce comité a un caractère consultatif. Les décisions sont du ressort exclusif de l'Employeur.
- 47.04** Ce comité a pour fonctions:
- d'étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective;
 - d'étudier toutes questions relatives à la tâche et à l'organisation du travail, notamment les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement d'un centre d'activités;
 - de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;
 - d'étudier la charge de travail et le morcellement des tâches;
 - d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation au travail des salariées ou salariés;
 - d'étudier toutes questions relatives aux changements organisationnels, qu'ils affectent ou non le lien d'emploi ou la mutation du personnel;
 - d'étudier toutes questions relatives à la détermination des centres d'activités;
 - d'étudier tout autre sujet convenu entre les parties.

47.05 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties aux présentes. La partie qui le désire devra convoquer une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de sept (7) jours à compter de la convocation. La liste des problèmes devra être communiquée aux membres du comité au moins deux (2) jours avant la date de la réunion.

47.06 L'une ou l'autre partie peut s'adjoindre les spécialistes qu'elle juge nécessaires. Dans ce dernier cas, il est convenu que la partie qui en fait usage doit en assumer tous les frais et déboursés inhérents.

SECTION II COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

47.07 Un comité national de relations de travail est formé. Son mandat consiste à examiner toutes questions convenues entre les parties.

Ce comité est composé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'ensemble des syndicats représentés par la C.E.Q. et de trois (3) représentantes ou représentants désignés par la partie patronale.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les parties peuvent convenir de former des sous-comités spécifiques.

SECTION III SURCHARGE DE TRAVAIL

47.08 Lorsqu'une salariée ou un salarié, ou plusieurs salariées ou salariés collectivement, se croient lésés relativement à une surcharge de travail, elles ou ils peuvent en saisir par écrit le comité de relations de travail et en demander sa convocation.

47.09 Dans les cinq (5) jours de la réception de la demande de convocation, le comité de relations de travail se réunit et procède à l'étude du cas.

47.10 Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une salariée ou un salarié et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs salariées ou salariés. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

47.11 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas décision unanime ou si, par la faute de l'Employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le

délai prévu à la clause 47.09, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'Employeur.

- 47.12** Les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, par demande adressée à la greffière ou au greffier, devant une ou un arbitre désigné par le greffe à même la liste des arbitres constituée à cet effet.
- 47.13** L'audition est tenue devant un tribunal composé d'une ou un arbitre unique dans le cas d'une demande d'une salariée ou un salarié, et devant un tribunal d'arbitrage composé d'une ou un arbitre et d'assesseuses ou assesseurs dans les autres cas.
- 47.14** Le tribunal détermine s'il y a surcharge de travail et ordonne à l'Employeur de la corriger, le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'Employeur.
- 47.15** Le tribunal dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.
- 47.16** À la demande du Syndicat, le tribunal doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'Employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Sinon, le tribunal décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.
- 47.17** Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâches) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.
- 47.18** Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 48

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

- 48.01** Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la salariée ou du salarié ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

- 48.02** Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'Employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au Syndicat et à la salariée ou au salarié.

Dans les autres cas prévus à la clause 48.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

Suite à la réception par le Syndicat d'un avis prévu au présent article, celui-ci peut faire à l'Employeur toutes les représentations qu'il juge utile à cet égard.

- 48.03** L'avis transmis au Syndicat comprend les informations suivantes:

- a) la nature du changement technologique;
- b) le calendrier d'implantation prévu;
- c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;
- d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;
- e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

- 48.04** Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs poste(s) les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire

l'impact sur les salariées ou salariés.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi de salariées ou salariés, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation en cours d'emploi prévues à la clause 32.02.

Recyclage

- 48.05** La salariée ou le salarié visé par la clause 15.03 effectivement mis à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 49

PRIVILÈGES ACQUIS

- 49.01** La salariée ou le salarié qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de congé annuel, au nombre ou au système de congés fériés ou au taux du temps supplémentaire continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.
- 49.02** La salariée ou 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.
- 49.03** 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, à celle de 1976, à celle de 1980, à celle de 1982, et non prévus aux clauses 49.01 et 49.02, acquis à la salariée ou au salarié ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des salariées ou 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 50

RÈGLEMENT DES GRIEFS

50.01 Dans le but de régler tout grief ou mécontentement relatif aux conditions de travail d'une salariée ou un salarié ou d'un groupe de salariées et salariés, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure décrite au présent article.

50.02 Toute salariée ou tout salarié, seul ou accompagné d'une ou des représentante(s) ou un ou des représentant(s) du Syndicat, dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance par la salariée ou 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 responsable du personnel.

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

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

Malgré ce qui précède, la salariée ou le salarié dispose d'un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, si le grief porte sur l'un ou l'autre des objets suivants:

- années d'expérience antérieure;
- salaire;
- primes;
- titre d'emploi;
- montant de la prestation d'assurance-salaire;
- éligibilité à la prestation d'assurance-salaire.

Le Syndicat peut également déposer un grief au lieu et place de la salariée ou du salarié à moins que celle-ci ou celui-ci ne s'y oppose.

50.03 Seul le Syndicat peut déposer un grief au nom d'un groupe de salariées et salariés qui ont un grief collectif.

Le Syndicat peut déposer un grief concernant les obligations de l'Employeur à son égard telles que prescrites par la présente convention collective.

Le Syndicat doit se conformer à la procédure décrite à la clause 50.02.

- 50.04** L'avis de grief doit énoncer sommairement les faits qui sont à son origine et ce, sans préjudice.
- 50.05** Dans les cinq (5) jours de la réception du grief, la personne responsable du personnel donne sa réponse écrite au Syndicat et, dans le cas où le grief a été signé par la salariée ou le salarié ou en son nom par le Syndicat, à cette salariée ou ce salarié.
- 50.06** Les délais prévus au présent article pour déposer un grief et le porter à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'entente écrite entre le Syndicat et l'Employeur pour les prolonger.
- 50.07** La salariée ou 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.
- 50.08** Le Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux d'une part, et la C.E.Q. pour la F.S.P.P.S.S.S. qu'elle représente d'autre part, peuvent convenir qu'un ou des griefs déposés localement ont une portée provinciale et peuvent conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant de tel arbitrage lie tous les établissements visés de même que le Syndicat visé et les salariées ou salariés des unités de négociation de ce Syndicat.

50.09 Cas d'exception

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

ARTICLE 51

ARBITRAGE

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

51.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné à la clause 50.05, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mécontente soit entendue 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, l'arbitre peut toutefois exiger une telle rencontre sans reporter la date de l'audition.

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

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

SECTION II PROCÉDURE SOMMAIRE

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

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

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

51.07 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.

51.08 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où elle ou il a accepté

d'agir et doit rendre sa décision, par écrit, dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

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

51.10 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

SECTION III PROCÉDURE RÉGULIÈRE

51.11 Les parties procèdent devant une ou un arbitre dans les cas suivants:

- avis disciplinaire et suspension d'un mois et moins;
- tout grief à incidence monétaire de mille dollars (1 000,00 \$) 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 paragraphe s'effectue sur la base des trois (3) premiers mois de la période.

Dans les autres cas, les parties procèdent devant une ou un arbitre avec une assesseure ou un assesseur désigné par chaque partie.

Cependant, dans tous les cas, les parties peuvent convenir de procéder devant une ou un arbitre ou devant une ou un arbitre avec une assesseure ou un assesseur désigné par chaque partie.

51.12 En cas de contestation concernant l'interprétation de la clause précédente, l'arbitre en chef du greffe détermine sur demande de l'une ou l'autre des parties, la constitution du tribunal.

51.13 Les assesseures ou assesseurs désignés par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

51.14 Les parties peuvent procéder devant l'arbitre sur le choix de laquelle ou duquel elles s'entendent. À défaut d'entente, celle-ci ou celui-ci est nommé par la ou le ministre du Travail.

51.15 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 assesseure ou assesseur.

- 51.16** L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition.
- 51.17** L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'une des assesseuses ou un des assesseurs si celle-ci ou celui-ci a été dûment convoqué, par écrit, au moins dix (10) jours à l'avance.
- 51.18** Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 51.19** Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:
1. réintégrer ladite salariée ou 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 une salariée ou un salarié injustement traité pourrait avoir droit.
- Dans tous les cas de mesure administrative prévue à la clause 42.06, l'arbitre peut:
1. réintégrer la salariée ou le salarié avec pleine compensation;
 2. maintenir la mesure administrative.

Démission

- 51.20** Une ou un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une salariée ou un salarié et la valeur dudit consentement.

Aveu

- 51.21** Aucun aveu signé par une salariée ou un salarié ne peut lui être opposé devant une ou un arbitre à moins qu'il ne s'agisse:
- 1- d'un aveu signé devant une représentante ou un représentant dûment autorisé du Syndicat;
 - 2- d'un aveu signé en l'absence d'une représentante ou un représentant dûment autorisé du Syndicat mais non dénoncé par écrit par la salariée ou le salarié dans les sept (7) jours qui suivent la signature.
- 51.22** Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, elle ou 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.

- 51.23** Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.
- 51.24** Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressée ou intéressé pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la 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 à l'arbitre 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.
- 51.25** L'arbitre décide, suivant la preuve, de la date où la salariée ou le salarié a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.
- 51.26** En aucune circonstance l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 51.27** L'arbitre et les assesseures ou assesseurs possèdent les pouvoirs que leur accorde le Code du travail.
- 51.28** À la suite de l'audition d'un grief, l'arbitre 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.

SECTION IV GREFFE

- 51.29** Un greffe est constitué pour pourvoir à l'administration de l'arbitrage de griefs.
- 51.30** Afin d'assurer son plein fonctionnement, un budget annuel est alloué au greffe par le ministère de la Santé et des Services sociaux après consultation des parties, de l'arbitre en chef et du greffier.
- 51.31** L'arbitre en chef et les arbitres, pour la durée de la convention, sont les personnes suivantes:
- arbitre en chef:** François Hamelin
- arbitres:** Francine Beaulieu
Marc Boisvert

Michel Bolduc
Serge Brault
Gabriel Côté
Gilles Desnoyers
Jean-Louis Dubé
Claude H. Foisy
Diane Fortier
François G. Fortier
Denis Gagnon
Jean Gauvin
Marc Gravel
François Hamelin
Denis Laberge
Viateur Larouche
Gilles Lavoie
Bernard Lefebvre
Jean-Pierre Lussier
Jean-Guy Ménard
Jean Morency
Marcel Morin
Lyse Tousignant
Denis Tremblay
Jean-Pierre Tremblay
Charles Turmel

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

En cas de vacance à la fonction d'arbitre en chef, les parties se rencontrent pour procéder à la nomination d'une ou un nouvel arbitre en chef.

51.32 Le greffier est M. Yves Shareck. 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 une nouvelle greffière ou un nouveau greffier après consultation des parties.

51.33 L'arbitre en chef obtient mensuellement la disponibilité de chaque arbitre. Aux fins de consultation et pour fixer le rôle d'arbitrage, le greffier convoque régulièrement les représentantes ou 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 une ou un arbitre.

51.34 Le greffier fixe la date d'audition, procédant par ordre chronologique d'entrée des avis prévus à la clause 51.15. Cependant, les parties peuvent en convenir autrement. Les griefs sur les congédiements et suspensions de cinq (5) jours et plus sont entendus les premiers.

- 51.35** Le greffier avise les parties du nom de l'arbitre et de la date d'audition. L'arbitre peut convoquer péremptoirement les parties à l'audition.
- 51.36** Les parties peuvent convenir de la radiation d'une ou un arbitre de la liste.
- 51.37** Les frais d'administration du greffe de même que les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.
- Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseure ou assesseur.

ARTICLE 52

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

52.01 Sous réserve des clauses 52.03, 52.04 et 52.05, la présente convention collective prend effet à compter du vingt et unième (21^e) jour suivant sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2003.

52.02 Sous réserve des clauses 52.03, 52.04 et 52.05, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

52.03 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes et sur celles correspondantes des annexes, à compter du 1^{er} janvier 1999:

- 1- temps supplémentaire;
- 2- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la C.S.S.T. et/ou par la S.A.A.Q. ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux et les dispositions relatives aux salariées ou salariés hors-taux ou hors-échelle;
- 3- prime de coordination professionnelle;
- 4- prime de soir;
- 5- prime d'heures brisées;
- 6- prime de fin de semaine.

52.04 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes ainsi que sur celles correspondantes des annexes pour la période du 1^{er} janvier 1999 à la date de signature de la convention collective:

- 1- Allocation prévue à l'article 38 (Salariée ou salarié accompagnant une ou un bénéficiaire)

Taux au 1999-01-01 (\$)	Taux au 2000-01-01 (\$)

11,53	11,82
-------	-------

2- Prime de nuit

- a) pour la salariée ou le salarié visé à la clause 29.01, sous-alinéa 1-B) de la convention collective 1996-98.

Taux au 1999-01-01 (\$)	Taux au 2000-01-01 (\$)
5,99	6,14

- b) pour la salariée ou le salarié visé à la clause 29.01, sous-alinéa 2-B) de la convention collective 1996-98.

Taux au 1999-01-01 (\$)	Taux au 2000-01-01 (\$)
0,82	0,84

3- Bénéfices des salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste

Pour les salariées ou salariés à temps partiel ou non détenteurs de poste, les montants de rétroactivité découlant de l'application de la clause 52.03 incluent le réajustement des bénéfices marginaux (maladies, vacances, congé fériés) selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective 1996-98. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

52.05 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter de la date de la signature de la convention collective.

- 1- prime de nuit prévue à la clause 29.01;
- 2- taux de pourcentage des bénéfices des salariées ou salariés temps partiel ou non détenteurs de poste prévus à la clause 41.02;
- 3- prime de disponibilité prévue à la clause 34.07;

52.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la présente convention collective débutent au plus tard dans les

quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

- 52.07** Sous réserve des dispositions de la clause 52.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des clauses 52.03, 52.04 et 52.05 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

- 52.08** La salariée ou salarié dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1999 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à la clause 52.09. En cas de décès de la salariée ou salarié, la demande peut être faite par les ayants droit.

- 52.09** Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les salariées ou salariés ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

- 52.10** Les parties aux présentes conviennent que les griefs, plaintes, désaccords ou mécontentements déposés en vertu des dispositions de la convention collective entre le 1er juillet 1998 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont régis suivant les termes de la convention collective expirée le 30 juin 1998.

Aux fins d'application de la présente clause les conditions prévues à la convention 1996-1998 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

- 52.11** Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

- 52.12** Malgré les dispositions de la clause 51.23 de la convention collective, les réclamations en vertu des clauses 52.03 et 52.04 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu de la clause 52.05 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.

- 52.13** La présente convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce 2000.

**LA CENTRALE DE L'ENSEIGNEMENT DU QUÉBEC
(CEQ)**

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

**LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE
PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS DE LA
SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX
(FSPSSS)**

**LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES CENTRES D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE
LONGUE DURÉE**

Marc-André Gagnon

Denise Turenne

Pierre Lefebvre

Gilles Gauthier

Daniel Gosselin

Andrée Gendron

René Beauséjour

Pierre G. Gingras

**LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX**

Pauline Marois