

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 LOCAUX DE SERVICES COMMUNAUTAIRES**

et

**LA CENTRALE DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES
(CSD)**

Mise à jour: 1^{er} juillet 2002 Envoi: 3
--

**29 juin 2000
30 juin 2003**

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PARTIE I ARTICLES	
1 Définition des termes	I.1.1
2 Période de probation	I.2.1
3 Équipe volante et affectation temporaire des personnes salariées	I.3.1
4 Objet de la convention collective	I.4.1
5 Dispositions générales	I.5.1
6 Droit de l'établissement	I.6.1
7 Accréditation et champ d'application	I.7.1
8 Régime syndical	I.8.1
9 Retenues syndicales	I.9.1
10 Affichage d'avis	I.10.1
11 Liberté d'action syndicale	I.11.1
12 Procédure de règlement de griefs	I.12.1
13 Arbitrage	I.13.1
14 Ancienneté	I.14.1
15 Promotion, transfert et rétrogradation	I.15.1
16 Procédure de supplantation et/ou mise à pied	I.16.1
17 Sécurité d'emploi	I.17.1
18 Frais de déménagement	I.18.1
19 Surcharge de travail	I.19.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
20	Années d'expérience antérieure	I.20.1
21	Heures et semaine de travail	I.21.1
22	Temps supplémentaire	I.22.1
23	Congés fériés	I.23.1
24	Congé annuel (vacances)	I.24.1
25	Droits parentaux et avantages sociaux	I.25.1
26	Régimes d'assurance-vie, maladie et salaire	I.26.1
27	Régime de retraite	I.27.1
28	Uniformes	I.28.1
29	Casiers	I.29.1
30	Paiement des salaires	I.30.1
31	Protection des privilèges acquis	I.31.1
32	Contrat d'entreprise (contrat à forfait)	I.32.1
33	Titres d'emploi, libellés et échelles de salaire	I.33.1
34	Prime d'ancienneté	I.34.1
35	Prime de chef d'équipe et d'assistant-chef d'équipe ou d'assistante-chef d'équipe	I.35.1
36	Primes de soir et de nuit	I.36.1
37	Prime d'heures brisées	I.37.1
38	Assurance-responsabilité	I.38.1
39	Comité d'adaptation du milieu de travail	I.39.1
40	Congé sans solde pour études	I.40.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
41	Développement des ressources humaines	I.41.1
42	Perte ou destruction de biens personnels	I.42.1
43	Transport des bénéficiaires	I.43.1
44	Allocations pour déplacement à l'extérieur	I.44.1
45	Sécurité et santé	I.45.1
46	Ordre professionnel	I.46.1
47	Régime de congé à traitement différé	I.47.1
48	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université	I.48.1
49	Changements technologiques	I.49.1
50	Durée et rétroactivité	I.50.1

PARTIE II ANNEXES

A	Conditions particulières aux techniciens et aux techniciennes	II.A.1
B	Conditions particulières aux professionnels et professionnelles	II.B.1
C	Reconnaissance de scolarité additionnelle	II.C.1
D	Conditions particulières aux techniciens et aux techniciennes en assistance sociale	II.D.1
E	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (L.R.Q. chap. S.-2.1)	II.E.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page
F Conditions particulières aux personnes salariées régulières à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	II.F.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative à la création d'une table permanente sous-sectorielle	III.1.1
No 2	Relative à l'horaire de quatre (4) jours	III.2.1
No 3	Relative à la conversion des heures en poste	III.3.1
No 4	Relative à la conciliation travail-famille	III.4.1
No 5	Relative aux services régionaux de main-d'oeuvre et aux comités paritaires sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	III.5.1
No 6	Relative à l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel	III.6.1
No 7	Relative à la convention collective applicable dans un établissement ayant plus d'une mission	III.7.1
No 8	Relative à l'examen des titres d'emploi	III.8.1
No 9	Relative au poste saisonnier	III.9.1
No 10	Relative à l'équité salariale	III.10.1

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

No 1	Relative aux régimes de retraite	IV.1.1
No 2	Concernant les relativités salariales et l'équité salariale	IV.2.1
No 3	Relative à l'engagement concernant des dépôts additionnels	

	au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)	IV.3.1
No 4	Concernant les frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel	IV.4.1

TABLE DES MATIÈRES

Page

PARTIE V APPENDICES

Appendice No 1	V.1.1
Appendice No 2	V.2.1

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 Personne salariée

"Personne salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également "l'agent syndical libéré" prévu à l'article 11 de la présente convention collective.

1.02 Personne salariée régulière à temps complet

Le terme "personne salariée régulière à temps complet" désigne la personne salariée qui travaille habituellement le nombre d'heures hebdomadaire prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée.

1.03 Personne salariée régulière à temps partiel

Le terme "personne salariée régulière à temps partiel" désigne la personne salariée qui travaille habituellement un nombre d'heures hebdomadaire inférieur à celui prévu à son titre d'emploi et dont les services sont retenus sur une base régulière et pour une période indéterminée. La personne salariée à temps partiel qui travaille occasionnellement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi conserve son statut de temps partiel.

1.04 Personne salariée temporaire

Le terme "personne salariée temporaire" désigne toute personne salariée dont les services sont retenus pour une période déterminée.

1.05 Poste simple

Le terme "poste simple" désigne l'ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un service et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emploi prévus à la convention collective.

1.06 Poste composé

Le terme "poste composé" désigne l'ensemble des fonctions exercées par une personne salariée à l'intérieur d'un ou plusieurs service(s) incluant l'équipe volante et contenues dans un ou plusieurs titre(s) d'emploi prévu(s) à la convention collective.

Tout poste composé doit être compatible et de même ordre.

1.07 Poste saisonnier

Le terme "poste saisonnier" désigne un poste simple, composé ou d'équipe volante dont le nombre de mois garanti de travail est d'une durée minimale de six (6) mois par année ne pouvant être répartis sur plus de trois périodes continues de travail. Ces modalités peuvent être modifiées par arrangement local.

Le poste saisonnier peut être utilisé, entre autres, pour effectuer les remplacements de congés annuels ou rencontrer des surcroûts temporaires de travail.

La création d'un poste saisonnier est précédée d'une rencontre du comité d'adaptation du milieu de travail.

1.08 Service

Le terme "service" s'entend au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'une autre définition du terme "service".

1.09 Promotion

Le terme "promotion" désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre comportant une échelle de salaire dont le maximum est plus élevé.

1.10 Transfert

Le terme "transfert" désigne la mutation d'une personne salariée 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.

1.11 Rétrogradation

Le terme "rétrogradation" désigne la mutation d'une personne salariée d'un poste à un autre, comportant une échelle de salaire dont le maximum est moins élevé.

1.12 Ancienneté

Le terme "ancienneté" désigne la durée d'emploi d'une personne salariée depuis sa dernière date d'entrée en service, le tout sujet aux dispositions relatives à l'accumulation et la conservation de l'ancienneté prévues à la présente convention collective.

1.13 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.

1.14 Enfant à charge

On entend par "enfant à charge" un enfant de la personne salariée, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la personne salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:

- ? est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- ? est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente, à temps complet à titre d'étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- ? quel que soit son âge, s'il a été frappé d'invalidité totale alors qu'il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.15 Disposition spéciale

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

ARTICLE 2

PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage. La durée de la période de probation est établie comme suit:

- a) Les personnes salariées non professionnelles affectées au travail social et communautaire, y compris l'auxiliaire familiale: cent quatre-vingt (180) jours de calendrier.

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

- b) Toutes les autres personnes salariées: la période de probation est de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la personne salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.

La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention collective, mais ne peut recourir à la procédure de griefs en cas de cessation d'emploi.

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

ARTICLE 3

ÉQUIPE VOLANTE ET AFFECTATION TEMPORAIRE DES PERSONNES SALARIÉES

A - ÉQUIPE VOLANTE

- 3.01** L'Employeur peut constituer une équipe volante pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, tels que définis au paragraphe 3.18, pour rencontrer des surcroûts de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue par arrangement local entre l'Employeur et le Syndicat.

Une personne salariée de l'équipe volante peut être affectée à une assignation qui a déjà été attribuée à une personne salariée de la liste de disponibilité lorsque l'Employeur a déjà avisé cette dernière que son assignation prendrait fin à cette date.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toute modalité d'application de l'équipe volante.

- 3.02** Le poste de l'équipe volante peut comprendre plus d'un titre d'emploi. Il est affiché et comblé selon les règles prévues à l'article 15 de la présente convention collective.

B - RÉAFFECTATION DES PERSONNES SALARIÉES

- 3.03** Le terme "réaffectation" désigne tout changement temporaire de poste d'une personne salariée effectué à la demande de l'Employeur pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre.

Il est convenu que l'Employeur ne peut réaffecter temporairement une personne salariée que lors d'absences imprévues ou de situations exceptionnelles.

Dans une telle éventualité, l'Employeur ne peut réaffecter une personne salariée si l'utilisation des autres moyens s'avère opportune.

Lorsqu'elle devient nécessaire, telle réaffectation ne peut se faire plus d'une (1) fois par quart de travail.

Lors d'une telle réaffectation temporaire, la personne salariée transporte avec elle ses années de service et son expérience, et elle ne peut subir aucune diminution de salaire.

L'Employeur et le Syndicat conviennent d'établir au niveau local les mécanismes de réaffectation pour les personnes salariées affectées par une fermeture temporaire ou partielle d'un service n'excédant pas quatre (4) mois.

L'Employeur, avant d'avoir recours aux mécanismes de réaffectation établis conformément à l'alinéa précédent, peut offrir aux personnes salariées ainsi affectées l'opportunité de prendre leur congé annuel, un congé sans solde prévu au paragraphe 24.15 ou les deux.

Cette fermeture temporaire peut résulter d'une pénurie importante d'effectifs, telle la période de congé annuel, de travaux de réfection ou autres circonstances exceptionnelles.

C - UTILISATION DE LA LISTE DE RAPPEL

3.04 La liste de rappel peut être utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tels que définis au paragraphe 3.18, pour rencontrer des surcroûts de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison ayant fait l'objet d'un arrangement local entre l'Employeur et le Syndicat.

3.05 La liste de rappel est constituée par les personnes salariées régulières qui ont effectivement été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 17.03.

3.06 Les personnes salariées de la liste de rappel ont priorité, lors d'appel ou d'assignation au travail, sur les personnes salariées de la liste de disponibilité et ce, indépendamment de l'ancienneté de ces dernières.

Une personne salariée de la liste de rappel peut être affectée à une assignation qui a déjà été attribuée à une personne salariée de la liste de disponibilité lorsque l'employeur a déjà avisé cette dernière que son assignation prendrait fin à cette date.

3.07 Procédure d'assignation des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel

a) L'assignation au travail se fait selon l'ordre inverse d'ancienneté des personnes salariées et dans des postes comparables tels que définis au paragraphe 17.05.

Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté de la personne salariée à temps partiel.

b) Les personnes salariées de la liste de rappel ne peuvent refuser l'assignation proposée.

Il leur est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'Employeur informe les personnes salariées au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours.

- c) L'Employeur peut assigner une personne salariée de la liste de rappel au delà de la localité définie au paragraphe 17.05 aux conditions suivantes:
- 1) il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 44 (Allocations pour déplacement à l'extérieur);
 - 2) il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail;
 - 3) il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives;
 - 4) la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur de la localité définie au paragraphe 17.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, malgré les règles d'ancienneté prévues au présent paragraphe.
 - 5) le remplacement à l'extérieur de la localité définie au paragraphe 17.05 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.
- d) À la fin de la période de travail pour laquelle elle a été assignée, la personne salariée est réinscrite sur la liste de rappel. L'Employeur et le Syndicat conviennent que l'assignation d'une personne salariée, selon les mécanismes ci-haut mentionnés, ne constitue pas un rappel au sens de l'article 22.

D - UTILISATION DE LA LISTE DE DISPONIBILITÉ

3.08 La liste de disponibilité peut être utilisée pour combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tels que définis au paragraphe 3.18, pour rencontrer des surcroûts de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison ayant fait l'objet d'un arrangement local entre l'Employeur et le Syndicat.

3.09 La liste de disponibilité comprend:

- a) les personnes salariées régulières qui ont été effectivement mises à pied et qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 17.03;
- b) les personnes salariées régulières à temps partiel qui ont exprimé par écrit une disponibilité en sus du poste qu'elles détiennent;
- c) les personnes salariées temporaires;
- d) les personnes salariées régulières qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité. Ces personnes salariées conservent leur ancienneté. Cependant, ces personnes salariées ne peuvent se prévaloir des dispositions prévues à l'article 15, avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste de disponibilité.

Malgré ce qui précède, la candidature à un poste de ces personnes salariées sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des personnes candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

Les personnes salariées de la liste de disponibilité, à l'exception de celles visées au sous-alinéa b), sont réputées être des personnes salariées temporaires.

3.10 L'Employeur communique aux personnes salariées de la liste de disponibilité ses critères de disponibilité minimale ainsi que la procédure établie pour en garantir l'observance. Ces informations sont transmises au Syndicat.

3.11 a) Il est loisible à une personne salariée de modifier sa disponibilité une fois par tranche de trois (3) mois en autant que cette nouvelle disponibilité soit compatible avec les besoins de remplacement de l'Employeur.

Toute modification de disponibilité prend effet après un délai de sept (7) jours de calendrier suivant la réception, par l'Employeur ou son représentant, de l'avis écrit de la personne salariée.

b) Une personne salariée qui n'est pas disponible doit en aviser par écrit l'Employeur. Toutefois, la personne salariée ne peut se déclarer non-disponible pour la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier. Pour être réinscrite sur la liste de disponibilité, la personne salariée réexprime sa disponibilité par écrit.

c) La personne salariée n'est pas tenue de respecter sa disponibilité minimale dans les cas suivants:

- i) lorsqu'elle est assignée dans une autre unité de négociation de l'établissement;
- ii) pour la période des mois de juin, juillet et août ainsi que pendant la période du 15 décembre au 15 janvier lorsqu'elle a accepté une assignation dans un autre établissement.

La personne salariée doit démontrer que l'assignation acceptée ne lui permet pas de respecter cette disponibilité.

d) La personne salariée qui néglige régulièrement de respecter sa disponibilité peut voir son nom rayé de la liste de disponibilité pour une période n'excédant pas trois (3) mois.

La deuxième radiation survenant à l'intérieur d'une période de douze (12) mois est définitive.

3.12 Avant de puiser à l'extérieur, l'Employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité et ce, selon la procédure décrite au paragraphe 3.16 du présent article.

3.13 La personne salariée s'inscrit à un (1) titre d'emploi ou à plus d'un titre d'emploi en autant qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

3.14 La personne salariée régulière à temps partiel peut se prévaloir des dispositions du paragraphe 3.16 jusqu'à concurrence de la semaine régulière ou de la journée régulière de la personne salariée régulière à temps complet.

3.15 Pour les affectations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de disponibilité ou de l'extérieur:

- a) de l'identité du poste;
- b) du nom du titulaire, s'il y a lieu;
- c) de la durée probable de l'emploi.

De plus, dans tous ces cas, l'Employeur fait parvenir au Syndicat ces mêmes particularités selon la fréquence de la paie.

3.16 Procédure d'appel au travail des personnes salariées de la liste de disponibilité

- a) La liste de disponibilité est appliquée par titre d'emploi.
- b) L'appel se fait par ordre d'ancienneté et en fonction de la disponibilité exprimée par la personne salariée, pourvu qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Malgré ce qui précède, l'Employeur n'est pas tenu d'appeler une personne salariée de la liste de disponibilité si la disponibilité de cette dernière ne permet pas d'accomplir en totalité, la durée de l'appel requis.

Cependant, lorsqu'une assignation de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de disponibilité est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour une telle assignation si elle peut occuper cette assignation à compter du jour suivant la journée où débute l'assignation.

Lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de disponibilité est déjà assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours.

- c) Pour le remplacement du congé annuel (vacances) débutant au cours de la période normale, les personnes salariées temporaires peuvent être assignées à plus d'un remplacement à l'intérieur de cette période. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivant l'affichage du programme des congés annuels.

Si la période normale est du 1er mai au 15 octobre, les modalités de ces assignations font l'objet d'arrangement au niveau local.

- d) L'appel se fait par téléphone et la personne salariée est tenue de se présenter immédiatement au travail.
- e) Si la personne salariée refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite.
- f) La personne salariée est réinscrite sur la liste de disponibilité à la fin de la période de travail pour laquelle elle a été appelée. Les parties conviennent que l'appel d'une personne salariée, selon les mécanismes ci-haut mentionnés, ne constitue pas un rappel au sens de l'article 22.
- g) La personne salariée de la liste de disponibilité, à l'exception de celle visée au sous-paragraphe 3.09 b), est rayée de la liste de disponibilité si ses services n'ont pas été utilisés à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

3.17 Bénéfices de la personne salariée temporaire

- a) La personne salariée temporaire bénéficie, durant la période où elle travaille effectivement, de tous les avantages de la convention collective, sous réserve de l'article 2 et des dispositions qui suivent.
- b) Les bénéfices marginaux de la personne salariée temporaire se calculent et se paient de la même façon que ceux des personnes salariées régulières à temps partiel, tel qu'il apparaît au paragraphe 30.11.
- c) L'ancienneté de la personne salariée temporaire est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, il lui est accordé 1,4 jour d'ancienneté pour un jour régulier de travail, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congés fériés, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période financière (13 périodes par année). Elle conserve l'ancienneté accumulée lors de chaque période de paie au cours de laquelle elle a effectivement travaillé.

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

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

- d) Malgré l'alinéa c) du présent paragraphe, la personne salariée temporaire accumule son ancienneté lorsqu'elle est absente du travail à cause d'un accident du travail ou maladie professionnelle reconnu comme tel selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et ce, pour une durée équivalente au nombre de jours qu'elle aurait effectivement travaillés n'eut été de cet accident du travail ou cette maladie professionnelle.
- e) La personne salariée temporaire conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1. absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (mentionnée au sous-paragraphe 3.17 d) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
2. congé de maternité sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective;
3. absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective.

La personne salariée temporaire bénéficie des dispositions du présent sous-paragraphe proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

- f) La personne salariée temporaire qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 3.18, pour un surcroît de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée, ou pour toute autre raison ayant fait l'objet d'un arrangement local entre l'Employeur et le Syndicat, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et peut supplanter une autre personne salariée de la liste de disponibilité à la condition:

1. de posséder plus d'ancienneté que cette personne salariée supplantée;
2. de répondre aux exigences normales de la tâche;
3. que la disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer.

Au terme de cette dernière assignation, son nom est réinscrit sur la liste de disponibilité.

Poste temporairement dépourvu de son titulaire

- 3.18** Un poste est temporairement dépourvu de son titulaire lorsque celui-ci est absent pour toute raison prévue à la convention collective ou convenue par arrangement local ainsi que pour toute période pendant laquelle ce poste est sans titulaire.

- 3.19** L'Employeur comble les postes temporairement dépourvus de leur titulaire en tenant compte des besoins du service.

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

Dans l'hypothèse où l'Employeur décide de ne pas combler le poste ou de le combler de façon partielle et/ou interrompue, il communique, à la demande du Syndicat, les raisons de sa décision.

Aux fins d'application du présent paragraphe, les personnes salariées de la liste de

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

3.20 Lorsque l'Employeur décide de combler un poste temporairement dépourvu de son titulaire, de façon complète, partielle et/ou interrompue, dans les cas où il est prévu que la durée de l'absence du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'Employeur, avant de le faire, s'engage à offrir, par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du service concerné, une assignation temporaire à une personne salariée régulière qui répond aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de son titulaire, sous réserve qu'aucune personne salariée de la liste de rappel ne puisse y être assignée ni qu'aucune personne salariée de la liste de disponibilité rencontrant les exigences normales de la tâche n'ait plus d'ancienneté.

Il est entendu qu'une telle assignation temporaire ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle recevait lorsqu'elle occupait ce poste.

Dans le cas d'un surcroît temporaire de travail dont la durée prévue est plus de trente (30) jours, les mêmes modalités qu'au premier (1er) alinéa du présent paragraphe s'appliquent en les adaptant.

3.21 Les parties locales peuvent convenir de prioriser les personnes salariées régulières à temps partiel pour les remplacements à l'intérieur du service. Les modalités d'application font l'objet d'arrangement au niveau local.

3.22 La personne salariée de la liste de disponibilité assignée à un poste temporairement dépourvu de son titulaire peut continuer son assignation ou réintégrer la liste de disponibilité ou, le cas échéant, son poste dans les cas suivants:

- a) lorsque la personne titulaire de ce poste, bénéficiant du congé sans solde ou du congé partiel sans solde en vertu des droits parentaux, change les modalités de son congé;
- b) lorsque la personne titulaire de ce poste débute un retour progressif dans son poste en vertu des paragraphes 26.19 c) ou 26.35.

La personne salariée reçoit un avis de l'Employeur et elle bénéficie de trois (3) jours pour faire son choix.

3.23 Orientation des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité

Lorsque l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins aux personnes salariées de la liste de disponibilité, il procède par ordre

d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin ou selon tout autre modalité convenue entre les parties. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son assignation.

Dans le cas où le programme d'orientation vise un remplacement spécifique, la personne salariée devra également être disponible pour effectuer le remplacement. L'orientation fait partie intégrante de l'assignation. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation.

Jusqu'à l'entrée en vigueur de la prochaine convention collective, l'Employeur n'est pas tenu d'orienter en vertu des présentes dispositions les personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité plus de trois (3) fois en incluant l'orientation reçue à l'embauche depuis l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Il est entendu que les périodes d'orientation sont rémunérées.

ARTICLE 4

OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre l'Employeur et le Syndicat, de déterminer de bonnes conditions de travail pour les personnes salariées visées par l'accréditation ainsi que de favoriser de bonnes relations entre l'Employeur et les personnes salariées.

ARTICLE 5

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

5.02 L'Employeur et le Syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

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

5.04 **Harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.

L'Employeur et le Syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par de la sensibilisation et de l'information selon des modalités convenues entre les parties locales.

L'Employeur et le Syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

5.05 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le Syndicat, ni leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de sa nationalité, de son origine sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, de son handicap, de ses liens de parenté, de sa situation parentale ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la loi.

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

Malgré ce qui précède, une distinction, exclusion ou préférence fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour accomplir les tâches d'un poste est réputée non discriminatoire.

ARTICLE 6

DROIT DE L'ÉTABLISSEMENT

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

ARTICLE 7

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 7.01** L'Employeur reconnaît, par les présentes, le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par l'accréditation émise conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 7.02** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte d'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 7.03** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une personne salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite du Syndicat.
- 7.04** Un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.
- 7.05** Aucune offense ne peut être opposée à une personne salariée après un (1) an de sa commission, à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).
- 7.06** Toute suspension ou congédiement doit faire l'objet d'un avis écrit adressé à la personne salariée concernée dans les quatre (4) jours juridiques subséquents et contenant les raisons et les faits qui ont provoqué le congédiement ou la suspension.
- 7.07** L'Employeur informe par écrit le Syndicat de tout congédiement ou suspension d'une personne salariée et ce, dans le délai prévu au paragraphe 7.06.
- 7.08** Une personne salariée peut exiger d'être accompagnée d'un représentant du Syndicat lorsque l'Employeur la convoque à une rencontre relative à son lien d'emploi ou à une question disciplinaire.
- 7.09** La communication de la décision de congédier ou de suspendre, lorsque la mesure disciplinaire ne résulte pas de la répétition de certains faits ou d'un comportement

chronique de la personne salariée, est communiquée dans les trente (30) jours de l'incident ou au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'Employeur de tous les faits pertinents liés à cette décision.

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

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

7.11 Mesures administratives

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

L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

7.12 Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'un représentant syndical, si elle le désire.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi;
- la formule d'engagement;
- toute autorisation de déduction;
- les rapports disciplinaires;
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation;
- les rapports d'évaluation, après remise à la personne salariée et discussion avec celle-ci;
- les documents relatifs à l'expérience acquise;
- la copie des diplômes et attestations d'études exigés par l'Employeur;

- les avis de mise à pied.

7.13 Agent de sécurité

L'agent de sécurité ne doit pas donner de directives aux personnes salariées des titres d'emploi visés par l'accréditation dans l'accomplissement de leur travail.

ARTICLE 8

RÉGIME SYNDICAL

- 8.01** Toute personne salariée, membre en règle du Syndicat au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de leur emploi.
- 8.02** Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi.
- 8.03** Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le Syndicat l'aurait éliminée de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 9 de la présente convention collective.

ARTICLE 9

RETENUES SYNDICALES

9.01 L'Employeur retient, pour la durée de la présente convention collective, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, à chaque période comptable, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, au trésorier du Syndicat. En même temps que chaque remise, l'Employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées, le salaire de chacune et les montants ainsi retenus.

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

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

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

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

9.04 L'Employeur fournit au Syndicat, à chaque période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, incluant leur date d'embauchage, leur adresse, numéro de téléphone (si non confidentiel), service, titre d'emploi, salaire, numéro d'assurance sociale, statut (régulier à temps complet, régulier à temps partiel ou temporaire) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 10

AFFICHAGE D'AVIS

- 10.01** L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) ou des tableaux fermés servant exclusivement à des fins syndicales; une (1) clé est remise au représentant du Syndicat.
- 10.02** Le Syndicat peut afficher sur ces tableaux:
- 1) tout avis de convocation d'assemblée du Syndicat, signé par un représentant autorisé du Syndicat selon la formule convenue entre l'Employeur et le Syndicat;
 - 2) tout autre document signé par un représentant autorisé du Syndicat;
 - 3) les documents ainsi affichés ne devront contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.
- 10.03** L'emplacement et le nombre de tableaux font l'objet d'un arrangement local dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

ARTICLE 11

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

11.01 Dans les trente (30) jours de calendrier de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentantes ou de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs).

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

11.02 Les délégués officiels du Syndicat peuvent, sur demande écrite du Syndicat, faite dix (10) jours de calendrier à l'avance, s'absenter de leur travail sans perte de salaire pour assister aux congrès et aux assemblées plénières de la Centrale des Syndicats démocratiques ou réunions des Secteurs réunis Affaires sociales de la Centrale des Syndicats démocratiques (SAS - CSD).

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

Dans un tel cas, l'employeur continue à verser le salaire et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

11.04 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 11.02 et 11.03 doivent contenir le nom de la ou des personne(s) salariée(s) pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande, et doivent être accompagnées d'une copie de l'avis de convocation émanant de l'organisme syndical affilié.

11.05 Le nombre total maximum des journées payées par l'établissement à l'ensemble des personnes salariées libérées en vertu du paragraphe 11.02 du présent article s'établit comme suit:

de 1 à 100 personnes salariées affiliées à la CSD:	40 jours payés par année;
de 101 à 200 personnes salariées affiliées à la CSD:	60 jours payés par année;
de 201 à 350 personnes salariées affiliées à la CSD:	80 jours payés par année;
351 personnes salariées et plus affiliées à la CSD:	100 jours payés par année.

Le nombre de personnes salariées affiliées à la CSD, au 31 décembre de chaque année, est celui qui doit être considéré pour l'application de l'alinéa précédent. Ce nombre est communiqué au Syndicat dans les trente (30) jours suivants.

Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour les discussions relatives à un arrangement local, tel que prévu au paragraphe 11.18.

11.06 Les horaires de travail de ces personnes salariées ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre l'Employeur et le Syndicat.

11.07 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu aux paragraphes 11.02 et 11.03 ne peut être respecté, le Syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

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

11.09 Les représentants du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement, sur rendez-vous.

Un représentant du Syndicat peut, durant les heures de travail, rencontrer les personnes salariées de l'unité de négociation dans les cas de griefs, de congédiement ou de suspension, à la condition d'avoir obtenu l'autorisation de ce faire du directeur du personnel ou de son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Dans ces cas, le ou les représentant(s) du Syndicat et la ou les personne(s) salariée(s) concernée(s) ne subit (subissent) aucune perte de salaire.

Si une personne salariée est libérée en vertu du paragraphe 11.10, cette rencontre doit avoir lieu durant les heures où elle est libérée, sauf pour motif valable.

11.10 Aux fins d'application de la présente convention collective, l'Employeur libère à temps partiel, sans perte de salaire, une (1) ou des personne(s) salariée(s) désignée(s) par l'ensemble des Syndicats affiliés à la Centrale des Syndicats démocratiques, à l'intérieur d'un même établissement.

La proportion des jours de libération est la suivante:

De 50 à 99 personnes salariées affiliées à la Centrale des Syndicats démocratiques: un demi (1/2) jour par semaine;

De 100 à 299 personnes salariées affiliées à la Centrale des Syndicats

démocratiques: un (1) jour par semaine;

De 300 à 749 personnes salariées affiliées à la Centrale des Syndicats
démocratiques: deux (2) jours par semaine;

750 personnes salariées et plus affiliées à la Centrale des Syndicats
démocratiques: trois (3) jours par semaine.

- 11.11** Dans les établissements où il n'y a pas d'agent syndical libéré en vertu du paragraphe 11.10, le représentant du Syndicat peut, après avoir obtenu l'autorisation de ce faire du directeur du personnel ou de son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, durant les heures de travail, rencontrer les personnes salariées de l'établissement dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail.
- 11.12** L'Employeur met à la disposition du Syndicat un local aménagé contenant un classeur fermant à clé que le Syndicat ou l'agent syndical libéré peut utiliser, afin de recevoir en consultation les personnes salariées, aux fins d'enquêtes, demandes de renseignements ou toute autre information syndicale.
- 11.13** Dans les cas où le local ne peut servir exclusivement à des fins syndicales, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un classeur fermant à clé.
- 11.14** Le représentant du Syndicat, l'intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.
- Toutefois, les témoins ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.
- 11.15** Dans les cas de griefs collectifs, le groupe est représenté par une personne mandatée par le Syndicat.
- 11.16** L'arbitrage a lieu à l'établissement, à moins qu'il n'y ait pas de local disponible.
- 11.17** Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé de représentants désignés par le Gouvernement et/ou l'Employeur d'une part, et par le Syndicat d'autre part, a le droit de s'absenter, sans perte de salaire, pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.
- 11.18** L'Employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) personnes salariées désignées par le Syndicat, aux fins d'assister à toutes les séances de discussions d'un arrangement local.

11.19 Aux fins d'application du présent article, la personne salariée libérée de son travail, sans perte de salaire, reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

11.20 Toute personne salariée appelée par le Syndicat, la Centrale des syndicats démocratiques, ou un autre organisme syndical affilié à la Centrale des syndicats démocratiques, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois 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 l'absence.

11.21 S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit, dans un délai de vingt-quatre (24) mois à compter de sa libération, revenir au service de l'Employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

11.22 Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la personne salariée continue d'occuper une fonction élective.

11.23 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 11.20, 11.21 et 11.22, 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.

11.24 Si le poste que la personne salariée détenait à son départ n'est plus disponible, cette dernière devra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement de la présente convention collective et ce, quinze (15) jours avant la date effective de son retour au travail.

11.25 La personne salariée exerçant une fonction syndicale peut bénéficier de l'assurance-collective et du régime de retraite (RREGOP) alors en vigueur si la personne salariée paie mensuellement en entier la prime (portion Employeur-personne salariée) pour son assurance et que les clauses des contrats ainsi que la loi sur le RREGOP le permettent.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

ARTICLE 12

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

Dans les cas de grief ou mécontentement concernant les conditions de travail des personnes salariées, l'Employeur et le Syndicat conviennent de se conformer à la procédure suivante:

- 12.01** Avant de déposer un grief, la personne salariée, seule ou accompagnée d'un représentant syndical, peut discuter du litige avec son Employeur.
- 12.02** À défaut d'entente ou de rencontre avec son Employeur, la(les) personne(s) salariée(s) seule(s) ou accompagnée(s) d'un représentant syndical, ou le Syndicat comme tel, doit dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait, le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel ou à son représentant qui donne sa réponse par écrit à la personne qui a déposé le grief dans les cinq (5) jours subséquents.
- 12.03** Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne en charge du personnel, dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes:
- 1- années d'expérience antérieure;
 - 2- salaire et titres d'emploi;
 - 3- primes;
 - 4- quantum de la prestation d'assurance-salaire;
 - 5- éligibilité à l'assurance-salaire.
- 12.04** Dans les vingt (20) jours du dépôt du grief, l'Employeur et le représentant du Syndicat se rencontrent afin d'arriver à une entente sur ledit grief. Ce délai peut être extensionné après entente écrite entre l'Employeur et le Syndicat.
- 12.05** Les délais de trente (30) jours ou de six (6) mois prévus aux paragraphes 12.02 et 12.03, selon le cas qui s'applique, sont de rigueur.
- 12.06** Si l'Employeur et le Syndicat n'arrivent pas à une entente au cours de la réunion prévue au paragraphe 12.04, l'une ou l'autre des parties peut recourir à la procédure d'arbitrage prévue à l'article 13 des présentes.
- 12.07** La date du dernier fait dont un grief découle sert de point de départ pour le calcul du délai de six (6) mois.

- 12.08** Toutefois, dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.
- 12.09** Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le Syndicat comme tel se croient lésés, le Syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite.
- 12.10** Le dépôt du grief au terme du paragraphe 12.02 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

ARTICLE 13

ARBITRAGE

13.01 Si un grief n'a pas été réglé par la procédure de règlement de griefs prévue à l'article 12, l'une ou l'autre des parties peut recourir à l'arbitrage.

13.02 Les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire d'arbitrage ou selon la procédure régulière d'arbitrage.

Procédure sommaire

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

13.04 L'audition du grief soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée.

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

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

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

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

13.09 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs d'un arbitre nommé selon la procédure régulière.

Procédure régulière

13.10 Les parties procèdent devant un arbitre. Cependant, de consentement, elles peuvent procéder devant un arbitre, assisté d'un (1) assesseur nommé par chaque partie.

Dans ce dernier cas, l'une et l'autre partie désignent leur assesseur et en communique

le nom à l'autre partie.

À compter de la réception de cet avis, la partie qui le reçoit a un délai de dix (10) jours pour communiquer à son tour le nom de son assesseur.

13.11 Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre ou, à défaut d'entente, l'une ou l'autre des parties demande au ministre du Travail de nommer l'arbitre. Ce choix est fait à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail.

13.12 Si une partie néglige de désigner son assesseur dans le cas d'un arbitrage devant un arbitre avec assesseurs, l'autre partie demande au ministre du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail.

Celui-ci avise alors la partie défaillante de désigner son assesseur dans les dix (10) jours qui suivent. Sinon, l'arbitre procède même en l'absence de l'assesseur de la partie en défaut.

13.13 Les assesseurs nommés 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.

13.14 Dans le cas de mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

13.15 Sauf entente contraire, l'arbitre doit tenir la première séance d'audition dans les soixante (60) jours de sa nomination. L'arbitre peut procéder "ex parte" si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, à moins qu'elle n'ait des raisons jugées valables par l'arbitre.

13.16 L'arbitre peut délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance et qu'il n'a pas donné de raison jugée satisfaisante par l'arbitre.

13.17 L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition.

Sur accord des parties, ce délai pourra être modifié.

13.18 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au Code du travail à compter de la date du dépôt du grief ou de la date où cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

- 13.19** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 13.20** Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:
1. réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation;
 2. maintenir la mesure disciplinaire;
 3. rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris, s'il y a lieu, déterminer le montant de la compensation et des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.
- 13.21** Dans tous les cas de mesure administrative prévue au paragraphe 7.11, l'arbitre peut:
- 1) réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;
 - 2) maintenir la mesure administrative.
- 13.22** L'arbitre décide suivant la preuve de la date où la personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.
- 13.23** L'arbitre possède les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.
- 13.24** En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 13.25** Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur.
- 13.26** Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.
- Cependant, sur demande de l'une des parties, l'arbitre pourra blâmer l'Employeur ou le Syndicat d'avoir utilisé la procédure d'arbitrage.
- 13.27** Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressé peut 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 est adressé à l'arbitre afin de lui soumettre 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.

13.28 L'Employeur et le Syndicat peuvent, par arrangement local, désigner des personnes pour agir comme arbitre.

ARTICLE 14

ANCIENNETÉ

Dispositions générales

- 14.01** L'ancienneté s'exprime en années et jours de calendrier.
- 14.02** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée régulière à temps complet, à la personne salariée régulière à temps partiel et à la personne salariée temporaire.
- 14.03** L'ancienneté de la personne salariée régulière à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, il lui est accordé 1,4 jour d'ancienneté pour un jour régulier de travail, un jour de congé annuel pris et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congés fériés, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période financière (13 périodes par année).
- Lorsque la personne salariée régulière à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, son ancienneté se calcule, pour cette journée, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière de travail, le tout multiplié par 1,4.
- Les heures supplémentaires sont exclues du calcul de l'ancienneté.
- 14.04** En aucun cas la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).
- 14.05** À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée régulière à temps complet et celle d'une personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée du 1er avril à la date où la comparaison doit s'effectuer.
- 14.06** Une personne salariée régulière à temps complet qui désire devenir une personne salariée régulière à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 15.
- Dans ce cas, la personne salariée n'est pas tenue de donner sa démission et elle conserve son ancienneté.

- 14.07** La personne salariée 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.
- 14.08** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 14.09** Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

Accumulation de l'ancienneté

- 14.10** La personne salariée régulière à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:
- a) mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 17.03;
 - b) mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 17.03;
 - c) absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;
 - d) 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;
 - e) congé maternité sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective;
 - f) absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention collective.
- 14.11** La personne salariée régulière à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure.

Conservation de l'ancienneté

- 14.12** La personne salariée conserve son ancienneté lors d'une absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

Perte de l'ancienneté

- 14.13** La personne salariée perd son ancienneté dans le cas d'une absence sans donner d'avis ou sans excuse raisonnable excédant trois (3) jours consécutifs de travail.

Perte d'ancienneté et d'emploi

- 14.14** La personne salariée perd son ancienneté et son emploi dans les cas suivants:
- a) abandon volontaire de son emploi;
 - b) congédiement;
 - c) refus ou négligence de la personne salariée mise à pied, selon les dispositions de l'article 16 et ne bénéficiant pas du paragraphe 17.03, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. La personne salariée doit se présenter dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à sa dernière adresse connue;
 - d) mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03;
 - e) absence pour accident ou maladie autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle après le trente-sixième (36e) mois d'absence;
 - f) dans le cas d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa.

Liste d'ancienneté

- 14.15** L'Employeur fournit au Syndicat dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, la liste des personnes salariées régulières à temps partiel et des personnes salariées temporaires, le nombre d'heures travaillées par chacun, à l'exclusion des heures effectuées à temps supplémentaire ainsi que l'ancienneté de chacune accumulée depuis la date d'entrée en service.
- 14.16** Dans les soixante (60) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et par la suite, une fois l'an, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur remet au Syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par l'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse;
- date d'entrée;
- service;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro de la personne salariée (si possible);
- statut (régulier ou temporaire);
- ancienneté accumulée au 31 mars.

14.17 Cette liste qui ne comprend pas l'adresse, le numéro d'assurance sociale et le salaire des personnes salariées est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée peut demander, par écrit, la correction de la liste d'ancienneté.

À l'expiration de cette période de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle en ce qui regarde l'année écoulée, sous réserve des contestations écrites survenues durant cette période.

14.18 Si la personne salariée est absente durant toute la période d'affichage, l'Employeur l'avise par écrit de son ancienneté. La personne salariée a soixante (60) jours à partir de la réception de l'avis pour contester son ancienneté.

14.19 Si l'ancienneté est corrigée à la suite de l'application des paragraphes 14.17 et 14.18, cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants:

- 1) prime d'ancienneté à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;
- 2) acquisition du droit à la sécurité d'emploi.

14.20 Les parties locales peuvent, à l'égard d'une disposition qui peut faire l'objet d'un arrangement local en vertu de la loi ou de la présente convention collective, convenir de l'utilisation de l'ancienneté toutes unités de négociation confondues.

ARTICLE 15

PROMOTION, TRANSFERT ET RÉTROGRADATION

15.01 Tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, doit être affiché dans les quatre-vingt-dix (90) jours de sa vacance sauf s'il est visé par une mesure spéciale. Dans ce cas, ce poste est affiché dans un délai n'excédant pas douze (12) mois.

Il est affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. 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 remet.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- le titre et la définition apparaissant à la convention collective;
- 2- l'échelle de salaire;
- 3- le service;
- 4- la période d'affichage;
- 5- le quart de travail;
- 6- le statut (régulier à temps complet ou à temps partiel);
7. Pour les postes à temps partiel:
 - a) le nombre hebdomadaire de jours ou d'heures de travail;
 - ou
 - b) dans le cas des personnes salariées affectées au service direct à la clientèle, le nombre d'heures de travail par période de quatre (4) semaines.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur avise par écrit les personnes salariées du nombre d'heures de travail par période de quatre (4) semaines rattaché à leur poste.

8. les exigences de l'établissement.

Dans le cas d'un poste de l'équipe volante ou d'un poste composé, l'affichage comprend tous les éléments constitutifs du poste.

Lorsque l'Employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il en informe la personne salariée ainsi que de ce qu'il entend vérifier.

- 15.02** Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'un titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique, par écrit, les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La personne salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.
- 15.03** Toute personne salariée intéressée à obtenir un poste vacant présente sa candidature, par écrit, dans le délai d'affichage, au bureau du personnel.
- 15.04** La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 15.05** Dans chaque établissement, un registre des postes est établi. Par arrangement local, l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur son utilisation et ses modalités d'application.
- 15.06** L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.
- 15.07** Lorsqu'une personne salariée présente sa candidature pour un poste vacant et/ou s'inscrit au registre des postes à l'avance pour un futur poste, l'Employeur transmet copie de sa demande au Syndicat.
- 15.08** Le poste devra être accordé et sera comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.
- En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.
- 15.09** L'Employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre des postes et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.
- 15.10** 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 du paragraphe 17.05. 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 personnes salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 15.05, 15.06 et 17.05.

- 15.11** Le candidat ou la candidate auquel ou à laquelle le poste est attribué en vertu du paragraphe 15.08 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

- 15.12** Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'un transfert.

- 15.13** La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi, immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté.

- 15.14** Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.

- 15.15** Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire de la promotion.

- 15.16** Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire demeure inchangée.

- 15.17** Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 20 (Années d'expérience antérieure).

15.18 Poste réservé

Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir

en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'Employeur, ou sur recommandation du médecin de la personne salariée, de replacer la personne salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la personne salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

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

ARTICLE 16

PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

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

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

Tant qu'il se trouve des emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées 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. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées 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 paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveau(x) service(s), 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 personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-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 personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles 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 personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) service(s), 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 personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-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 personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles 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 personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées 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 personnes

salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveau(x) service(s), 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 personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-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 personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles 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 personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un ou plusieurs service(s) et que d'autre

part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces service(s) pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les service(s) qui a (ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) service(s), 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 personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-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 personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles 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 personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées 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 personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

16.03 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 personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférées 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 personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur la liste de rappel 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 personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé seront transférées 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 personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui seront transférées 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 personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur la liste de rappel d'un des établissements qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

16.04 Fusion d'établissements

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

Les personnes salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférées 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 paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

16.04A Fermeture d'un ou plusieurs service(s) avec création ou intégration dans un ou plusieurs autre(s) service(s)

- 1) Fermeture d'un ou plusieurs service(s) avec création ou intégration dans un autre service.

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau service, 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 personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement ou combler un emploi disponible dans le nouveau service. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles 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 personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

- 2) Fermeture d'un ou plusieurs service(s) avec création ou intégration dans plusieurs autres services.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs service(s) avec création ou intégration dans plusieurs autres services, l'Employeur donne un avis d'au moins quatre (4) semaines au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les service(s) ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les autres services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes:

- a) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux services. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.
- b) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

16.05 Fermeture d'un ou plusieurs service(s) sans création ou intégration dans un ou plusieurs autre(s) service(s)

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs service(s), l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines au Syndicat et la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement s'applique.

16.05A Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 16.01 à 16.05 inclusivement, un comité regroupant les parties patronale et syndicale impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces paragraphes.

Le comité est composé de quatre (4) représentants dont deux (2) sont désignés par la partie syndicale et deux (2) sont désignés par la partie patronale.

Ce comité peut convenir que la procédure prévue au paragraphe 16.02 peut s'appliquer, par ordre inverse d'ancienneté, pour les personnes salariées qui doivent être transférées et qui ont deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

16.06 Fusion de services

Dans le cas de la fusion de services, l'Employeur donne un préavis d'au moins quatre (4) semaines au Syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans les services qui font l'objet de la fusion sont transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau service, 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 personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles sont réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

16.06A Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 16.01 à 16.06 inclusivement à l'exception des alinéas 3 et 4 du paragraphe 16.02, se font à l'intérieur de la région administrative desservie par une régie régionale. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de 50 kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 17.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 17.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 18, 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.

16.07 Abolition d'un ou plusieurs poste(s)

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 paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement s'applique.

16.08 Dans les cas prévus aux paragraphes 16.01 à 16.04 inclusivement l'Employeur en donne un 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 personne salariée. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des personnes salariées. La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

- 16.09** Aux fins d'application des paragraphes précédents, le mot "service" comprend entre autres, une unité de travail, une section de bénéficiaires chroniques ou de bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un service de radiologie, etc., et le mot "établissement" comprend un service communautaire.
- 16.10** L'établissement qui assume en tout ou en partie un ou des nouveau(x) service(s) ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des service(s) qui ferme(nt), en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.
- 16.10A** La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application des mesures spéciales prévues aux paragraphes 16.01 à 16.05 transporte chez son nouvel Employeur l'ancienneté accumulée chez son ancien Employeur.

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

- 16.11** Dans le cas de supplantation et/ou mise à pied et dans le cas de mesures spéciales, l'ancienneté de chaque personne salariée détermine celle que la procédure de supplantation et/ou mise à pied peut affecter tel que stipulé ci-après:
- 1ère étape:** Dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés à l'intérieur d'un service donné, la personne salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et du quart de travail visé qui a le moins d'ancienneté en est affectée. Celle-ci supprime la personne salariée la moins ancienne du quart de travail de son choix, du même titre d'emploi et du même statut dans son service ou la personne salariée la moins ancienne du même titre d'emploi, du même statut et du même quart dans un autre service. Dans tous les cas la personne salariée qui supprime doit satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- 2e étape:** Cette personne salariée peut supplanter dans un autre service, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même statut et du même titre d'emploi ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.
- 3e étape:** La personne salariée du même statut et la moins ancienne dans le titre d'emploi peut supplanter dans un autre titre d'emploi la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Cependant, la personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans l'un des secteurs d'activités suivants:

- technicien ou technicienne diplômé(e);
- personnes salariées affectées au travail social (aide social, technicien ou technicienne en assistance sociale);

n'est pas tenue de supplanter une personne salariée dont le titre d'emploi est compris dans un secteur d'activités autre que le sien.

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

Chaque personne salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe, pourvu qu'il y ait une personne salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une personne salariée régulière à temps partiel supprime une autre personne salariée régulière à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, la suppression s'effectue dans un poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une autre personne salariée régulière à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ces cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

16.12 La personne salariée régulière à temps partiel peut supplanter une personne salariée régulière à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 16.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée régulière à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 16.11. Dans ce cas, la personne salariée régulière à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée régulière à temps complet. De la même façon, la personne salariée régulière à temps complet peut supplanter une personne salariée régulière à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 16.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée régulière à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 16.11. Dans ce cas, la personne salariée régulière à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

Malgré ce qui précède, la personne salariée régulière à temps complet peut supplanter une personne salariée régulière à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée régulière à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 16.11 sauf quant à l'identité du statut.

16.13 Si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée régulière à temps complet après application de toute la procédure prévue au paragraphe 16.11, une personne salariée régulière à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée régulière à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées régulières à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 21 (Heures et semaine de travail).

- 16.14** La personne salariée visée par l'application des paragraphes 16.11, 16.12 et 16.13 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours juridiques pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

- 16.15** La personne salariée qui, compte tenu de l'application du paragraphe précédent doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité telle que définie au paragraphe 17.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 17.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 18, 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.

- 16.16** Les supplantations occasionnées en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

- 16.17** Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 15.12 à 15.17 inclusivement. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

- 16.18** Les personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, bénéficient des dispositions du présent article sous réserve que la procédure de supplantation prévue aux paragraphes précédents s'applique uniquement entre elles.

La personne salariée professionnelle diplômée universitaire, pour supplanter une personne salariée dans un même titre d'emploi ou dans un autre titre d'emploi de professionnel(le), 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 ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'annexe des professionnels et professionnelles (Annexe B).

- 16.19** Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 17.02 ou 17.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 17.

ARTICLE 17

SÉCURITÉ D'EMPLOI

17.01 La personne salariée visée au paragraphe 17.02 ou 17.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement bénéficie des dispositions prévues au présent article.

17.02 La personne salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (SPSSS) et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

Cette personne salariée doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat.

Durant sa période d'attente pour le remplacement, la personne salariée ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de congé annuel ou de jours fériés.

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

17.03 La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au SPSSS et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été replacée 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 collective et du présent article;

- f) régime de congé annuel;
- g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés-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 aux paragraphes 25.01 à 25.31 D.

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 personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle.

La personne salariée régulière à temps partiel reçoit durant la période où elle n'a pas été remplacée, 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. Cependant, cette indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant aux heures du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

La personne salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur la liste de rappel de l'établissement où elle est salariée conformément à l'article 3 section C (Utilisation de la liste de rappel). Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions de l'article 3 section C, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

La personne salariée peut renoncer au régime de sécurité d'emploi et s'inscrire sur la liste de disponibilité à titre de personne salariée temporaire.

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

1. Personne salariée mise à pied.
2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 25.14, 25.15, 25.19, 25.19A et 25.22.
3. Personne salariée 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. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois,

lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention collective, 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.

17.05 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 personne salariée 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:

Établissement

La personne salariée régulière à temps complet bénéficiant du paragraphe 17.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est personne salariée. Dans le cas de la personne salariée régulière à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

Si elle est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

Si l'ancienneté d'une autre candidate à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03, l'Employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 15 (Promotion, transfert et rétrogradation), à la condition que cette candidate libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 17.03.

Dans le cas contraire, le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté sur la liste de rappel et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire.

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 15.

Jusqu'à son remplacement, la personne salariée peut être affectée à un poste comparable à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur la liste de rappel pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence du nombre d'heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied.

Localité

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

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, l'établissement où travaille la personne salariée ou son domicile.

Dans l'hypothèse où il existe simultanément un ou des postes disponibles et comparables dans les aires décrites au présent paragraphe, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour la personne salariée concernée.

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

Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 17.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

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

Une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied et, s'il y a lieu, les frais de déménagement sont accordés à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

Toutefois, le SPSSS peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.

Le SPSSS peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans ladite localité.

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

La personne salariée régulière à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaire de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

La personne salariée régulière à temps complet qui est replacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit pas de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire

de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

L'Employeur peut accorder à la personne salariée de la liste de rappel qui en fait la demande un sursis à son remplacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

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

Poste disponible

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 15, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions de l'article 15, à une candidate, personne salariée régulière à temps partiel ou de la liste de disponibilité, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 17.03 inscrite au SPSSS.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée régulière à temps partiel ou de la liste de disponibilité possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 17.03 inscrite au SPSSS ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 17.03, inscrites au SPSSS, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente de la candidate référée par le SPSSS. À la demande du Syndicat, l'Employeur lui communique la raison pour laquelle le poste n'est pas comblé temporairement.

Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si l'emploi offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté ou est un emploi déjà visé au paragraphe 16.18. Ces secteurs sont les suivants:

- a) infirmier ou infirmière;
- b) technicien ou technicienne;
- c) infirmier ou infirmière auxiliaire et/ou diplômé(e) en soins de santé et soins d'assistance;
- d) soins infirmiers et para-techniques;
- e) services auxiliaires;

- f) emplois de bureau;
- g) métiers;
- h) personnes salariées affectées au travail social (aide social(e), technicien ou technicienne en assistance sociale et technicien ou technicienne aux contributions);
- i) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateurs ou éducatrices et techniciens ou techniciennes en rééducation institutionnelle).

- 17.06** La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est remplacée. Il incombe à son nouvel Employeur de démontrer que la candidate remplacée par le SPSSS ne peut remplir les exigences normales de la tâche.
- 17.07** La personne salariée qui doit être déménagée 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.
- 17.08** Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 qui est remplacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 18 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.
- 17.09** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle est remplacée à l'intérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.
- 17.10** La personne salariée remplacée transporte chez son nouvel Employeur tous les droits que lui confère la présente convention collective sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 31 qui ne sont pas transférables.
- 17.11** Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel Employeur, chaque personne salariée remplacée est régie par les dispositions de la présente convention collective, 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.
- 17.12** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise 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 d'indemnité de mise à

pied à titre de paie de séparation.

17.13 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 (SPSSS) actuellement existant continue d'opérer le service de placement.
2. Ce service de placement est composé de: une (1) personne désignée par le M.S.S.S. et sept (7) personnes désignées par les associations suivantes: 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 SPSSS a comme fin spécifique le remplacement des personnes salariées mises à pied bénéficiant du paragraphe 17.02 ou 17.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.
4. Un directeur général permanent nommé par le SPSSS est responsable de l'exécution de toutes les décisions prises par ledit service.

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

- assiste aux réunions du SPSSS;
- rencontre les parties intéressées ou leur représentant;
- détient la liste des personnes salariées à replacer;
- détient la liste des postes disponibles;
- favorise l'accès à des programmes de recyclage pour les personnes salariées visées au paragraphe 17.03, s'il y a lieu;
- prend toutes les décisions relatives au remplacement des personnes salariées.

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

- à transmettre au SPSSS les renseignements nécessaires concernant les personnes salariées à être remplacées;
- à transmettre au SPSSS les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles, à temps complet et à temps partiel;
- à accepter toute candidate référée par le SPSSS.

17.14 Le SPSSS favorise l'accès des personnes salariées non remplacées et bénéficiant du paragraphe 17.03 à des cours de recyclage et ce, aux conditions suivantes:

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

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

Il est cependant entendu que le SPSSS offrira à toute garde-bébé et puéricultrice bénéficiant du paragraphe 17.03, un cours de recyclage si aucun poste comparable n'est disponible.

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

La personne salariée peut, avec motif valable, refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert. À défaut de ce faire, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement à titre de personne salariée temporaire.

17.15 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi

1. Si, au cours de la durée de la présente convention collective, des personnes salariées bénéficiant de la priorité ou de la sécurité d'emploi sont effectivement mises à pied, un comité paritaire sera formé. Ce comité est composé de trois (3) membres du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux et de trois (3) membres de la Centrale des syndicats démocratiques.

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

2. Les parties conviennent de requérir les services de _____ comme président du comité paritaire; en cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la 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 ce président nommé, son remplaçant sera nommé par 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, le directeur général du SPSSS informe par écrit le comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des personnes salariées mises à pied et bénéficiant du paragraphe 17.02 ou 17.03 a été remplacée de même que de l'identité des personnes salariées qui ne sont pas encore remplacées. Sur demande de l'un des membres du comité paritaire, le directeur général communique toute information relative à la sécurité d'emploi.
5. Toute personne salariée se croyant lésée par une décision du SPSSS pourra demander l'étude de son cas au comité paritaire dans les dix (10) jours suivant l'avis lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi, en envoyant un avis écrit à cet effet au directeur général du SPSSS.

Le directeur général, dès la réception de l'avis de la personne salariée se croyant lésée, doit convoquer le comité paritaire qui doit se réunir dans les dix (10) jours de

la réception de l'avis au directeur général ou dans tout autre délai convenu au comité paritaire.

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

6. Toute recommandation unanime du comité paritaire relative à l'application du présent article doit être constatée dans un écrit. Le directeur général du SPSSS doit donner suite à telle recommandation unanime.

17.16 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 17.15-5, la personne salariée non satisfaite de la décision rendue par le SPSSS peut en appeler devant un arbitre.

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

Sur réception de cet avis, le directeur général du SPSSS communique avec la partie syndicale afin de s'entendre sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente, il est nommé par le ministre du Travail.

- 17.17** L'arbitre nommé en vertu du paragraphe 17.16 doit transmettre par écrit au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au SPSSS, aux personnes salariées concernées ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours de la réception de l'avis au directeur général prévu au paragraphe 17.16.

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 SPSSS n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, il peut ordonner à ce dernier de replacer la personne salariée lésée selon les procédures appropriées de remplacement prévues à la présente convention collective, selon le cas qui s'applique.

- 17.18** L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit, elle doit être motivée et elle lie toutes les parties en cause.

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

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

Le comité paritaire ou à défaut d'unanimité, le président, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un remplacement qui implique un déménagement. À cette fin, le président du comité paritaire possède tous les pouvoirs attribués à un arbitre selon les termes de l'article 13.

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

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 17.03 et contestant une décision prise par le SPSSS impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévus par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 18 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SPSSS.

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

- 17.20** La personne salariée qui, tout en contestant une décision du SPSSS impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le SPSSS, n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 18 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

17.21 Dispositions générales

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

- 17.22** 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.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 Régies régionales de la santé et des services sociaux, le Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie James, le Conseil Kativik de la santé et des services sociaux, l'Institut national de santé publique et les unités de négociation déjà couvertes par le présent régime de sécurité d'emploi de la Corporation d'Urgences santé du Montréal Métropolitain.

ARTICLE 18

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

18.01 Les dispositions du présent article visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit, à titre de frais de déménagement, dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 17 de la convention collective.

18.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouvel établissement de travail de la personne salariée et son ancien établissement est supérieure à cinquante (50) kilomètres, sauf si la distance entre le nouvel établissement de travail et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

Frais de transport de meubles et effets personnels

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

18.04 Le SPSSS ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée, à moins que l'endroit de son nouveau domicile soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le SPSSS.

18.05 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 SPSSS paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

18.06 Dépenses concomitantes de déplacement

Le service régional de main-d'oeuvre ou le SPSSS paie une allocation de déplacement

de sept cent cinquante dollars (750,00 \$) à toute personne salariée tenant logement déplacée, ou de deux cents dollars (200,00 \$) si elle ne tient pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne, etc.), à moins que ladite personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

Compensation pour bail

- 18.07** La personne salariée visée au paragraphe 18.01 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 paie la valeur d'un (1) 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 personne salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 18.08** Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonces pour la sous-location sont à la charge du SPSSS.

Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

- 18.09** Le SPSSS paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes:
- a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;
 - b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
 - c) les pénalités pour bris d'hypothèque, de même que la taxe de mutation de propriété.
- 18.10** Lorsque la maison de la personne salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SPSSS ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SPSSS 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.

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

18.12 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 SPSSS rembourse la personne salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SPSSS pour elle, pour ses enfants à charge ainsi que pour son conjoint et ce, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

18.13 Dans le cas où le déménagement est retardé, avec l'autorisation du SPSSS, ou la famille (conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) n'est pas relocalisée immédiatement, le SPSSS assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1 600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

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

ARTICLE 19

SURCHARGE DE TRAVAIL

Toute plainte relative à une surcharge de travail (fardeau de tâche) est soumise à la procédure suivante:

- 19.01** Une personne salariée qui se croit lésée ou le Syndicat, au nom de plusieurs personnes salariées, peut porter plainte par écrit à l'Employeur relativement à un fardeau de tâche. Copie de cette plainte est remise au Syndicat.

- 19.02** Sur réception de la plainte, le comité d'adaptation du milieu de travail prévu à l'article 39 doit se réunir dans les quinze (15) jours.

- 19.03** Le comité doit procéder à l'étude de la plainte. Il doit rendre une décision écrite dans les quinze (15) jours de sa première rencontre s'il s'agit d'une plainte d'une personne salariée et dans les trente (30) jours s'il s'agit d'une plainte de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

- 19.04** Une décision unanime devient applicable. À défaut d'unanimité, le Syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage sur le litige en envoyant à cet effet un avis écrit à l'Employeur.

- 19.05** L'audition est tenue devant un arbitre dans le cas d'un grief individuel et devant un arbitre avec assesseurs dans le cas d'un grief de plusieurs personnes salariées. L'arbitre est choisi selon la procédure établie à l'article 13.

- 19.06** L'arbitre dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

- 19.07** L'arbitre nommé en vertu du présent article détermine, s'il y a lieu, la surcharge de travail et ordonne à l'Employeur de la corriger le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'Employeur.

Si l'arbitre conclut à une telle surcharge, l'Employeur rencontre le Syndicat dans le cadre du comité d'adaptation du milieu de travail pour l'informer des moyens qu'il entend prendre pour corriger la surcharge de travail.

- 19.08** À la demande du Syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'Employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Si non, l'arbitre décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.
- 19.09** Aux fins d'application du présent article, 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.
- 19.10** Les délais prévus au présent article peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 20

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

20.01 L'infirmier ou l'infirmière auxiliaire ou le (la) diplômé(e) en soins de santé et soins d'assistance et le préposé ou la préposée aux bénéficiaires actuellement au service de l'Employeur et ceux (celles) qui seront embauché(e)s par la suite sont classé(e)s, quant à leur salaire seulement, selon la durée du travail antérieur dans le réseau de la Santé et des Services sociaux.

20.02 Les autres personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées, quant à leur salaire seulement, de la façon suivante:

- i) pour l'expérience acquise dans le réseau de la Santé et des Services sociaux, en tenant compte de la durée du travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, de l'expérience valable dans un titre d'emploi comparable;
- ii) pour l'expérience acquise à l'extérieur du réseau de la Santé et des Services sociaux, en tenant compte de l'expérience valable acquise depuis le 1er janvier 1989 dans le même emploi ou dans un emploi comparable.

Dans tous les cas, la personne salariée ne doit pas avoir cessé d'occuper un emploi lui ayant permis d'acquérir cette expérience depuis plus de deux (2) ans.

20.03 Malgré les paragraphes 20.01 et 20.02, les personnes salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

20.04 Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience acquise, attestation que la personne salariée tiendra des autorités de l'établissement où cette expérience a été acquise. À défaut de quoi, l'Employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir fait la preuve de telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.

ARTICLE 21

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

21.01 Le nombre d'heures de travail par semaine de travail pour chacun des titres d'emploi est celui prévu à la convention collective.

21.02 Le nombre d'heures hebdomadaire de travail apparaissant à chacun des titres d'emploi est réparti également en cinq (5) jours de travail.

21.03 Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier.

21.04 Le temps alloué pour le repas est au minimum de trente (30) minutes et au maximum d'une (1) heure.

La personne salariée n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

21.05 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période du temps alloué pour les repas.

Toutefois, le Syndicat et l'Employeur peuvent s'entendre par arrangement local pour permettre aux personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

21.06 Il est accordé à toute personne salariée régie par la présente convention collective deux (2) jours complets de repos par semaine, continus si possible.

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

21.07 Les congés de fins de semaine devront être répartis alternativement et équitablement entre les personnes salariées d'un même titre d'emploi et d'un même service.

L'Employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible. La personne salariée aura droit à au moins une (1) fin de semaine de congé hebdomadaire par période de deux (2) semaines, sauf s'il n'est pas possible, à cause de l'incapacité de recruter le personnel suffisant, de mettre en place les mécanismes nécessaires pour l'assurer, après avoir utilisé les moyens de recrutement utilisés dans le réseau. Toutefois, la personne salariée aura droit à au moins une (1) fin de semaine aux trois (3) semaines.

Aux fins du présent paragraphe, une fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée suite à un accord entre l'Employeur et le Syndicat.

21.08 Prime de fin de semaine

La personne salariée 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 responsabilité. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

Toutefois, cette prime n'est payée ou considérée que lorsque l'inconvénient est subi.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la prime ci-haut prévue.

21.09 Il est loisible à deux (2) personnes salariées, d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 22 sur le temps supplémentaire ne s'appliquent pas dans ce cas.

21.10 La personne salariée n'est pas soumise à plus de deux (2) horaires de travail différents par semaine, sauf du consentement de la personne salariée.

21.11 Les horaires de travail sont établis en fonction des besoins du service en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Ils sont affichés aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines.

21.12 L'Employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement de la ou des personne(s) salariée(s) régulière(s) impliquée(s).

21.13 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait par service, à tour de rôle entre les personnes salariées.

21.14 Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées régulières, l'Employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la personne salariée régulière qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée régulière n'est pas sujette au système de roulement, à moins de nécessité

absolue. À sa demande, la personne salariée régulière peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit.

Dans chacun des cas, la personne salariée régulière doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

Durant cette période d'avis, les personnes salariées régulières de ce service peuvent postuler sur le quart de travail stable de soir ou de nuit et, au terme de cette période, le quart est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui en font la demande.

La personne salariée régulière ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 15 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement (procédure de supplantation et/ou de mise à pied).

Dans les services où il n'y a pas de roulement des quarts de travail entre les personnes salariées régulières, c'est-à-dire où chacune travaille sur un quart stable, il n'est possible à aucune de ces personnes salariées régulières d'initier le roulement des quarts de travail dans ces services.

- 21.15** L'Employeur et le Syndicat conviennent cependant qu'il peut être utile pour une personne salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an d'être déplacée sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année, à la condition d'en être avisée par son Employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que la personne salariée y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaire à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit, et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages.

S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors de la période normale des congés annuels et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier.

La personne salariée sur un quart stable de soir ou de nuit, affectée à un quart de jour aux fins d'application du présent paragraphe, reçoit, durant ce stage, une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était demeurée sur le quart de soir ou de nuit.

- 21.16** À l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit toujours s'écouler un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail à défaut de quoi, la personne salariée est rémunérée au taux de temps et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.

- 21.17** L'Employeur et le Syndicat, par arrangement local, peuvent convenir de mettre en application un système d'horaire comprimé ou d'horaire flexible.

21.18 Les documents affichés indiquant les jours de congé et les horaires de travail sont conservés aux fins de référence au moins douze (12) mois.

ARTICLE 22

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

22.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

22.02 Tout travail exécuté par la personne salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi.

22.03 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'Employeur doit l'offrir aux personnes salariées disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les personnes salariées qui font normalement ce travail.

Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la personne salariée refuse de faire du temps supplémentaire, elle est considérée avoir fait le temps supplémentaire offert.

Cependant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'Employeur l'offre de préférence aux personnes salariées sur place.

L'Employeur maintient disponible et accessible dans chaque service, la compilation des heures travaillées en temps supplémentaire et des heures refusées par chaque personne salariée.

L'Employeur n'est pas tenu de considérer la personne salariée de la liste de disponibilité pour la répartition du temps supplémentaire, sauf pendant les jours où elle est titulaire d'un poste à temps partiel dans le service concerné ou lorsque la personne salariée de la liste de disponibilité effectue un remplacement d'une durée supérieure à vingt (20) jours de travail.

Une fois cette répartition effectuée, l'employeur considère également la personne salariée de la liste de disponibilité qui effectue un remplacement d'une durée égale ou inférieure à vingt (20) jours de travail.

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

1. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;
2. au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de modalités de remise en temps du temps supplémentaire.

- 22.05** S'il y a rappel au travail alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:
1. une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple;
 2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.
- 22.06** Si les besoins d'un service exigent du personnel de garde, les personnes salariées ne sont obligées de s'y soumettre qu'à tour de rôle.
- 22.07** La garde se fait à domicile. Toutefois, s'il est impossible à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi-heure (1/2), celle-ci doit, à la demande de l'Employeur, demeurer à l'établissement.
- 22.08** La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est de garde est, le cas échéant, rémunérée, en plus de son allocation de garde, suivant les dispositions du présent article.
- 22.09** La personne salariée de garde après sa journée régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalente à une (1) heure à taux simple.
- 22.10** L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la personne salariée de garde un télé-avertisseur ou autre appareil similaire aux conditions suivantes:
1. 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;
 2. qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où se situe l'établissement;
 3. que la personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve.
- 22.11** Si une personne salariée est rappelée au travail alors qu'elle est à son repas, elle est dispensée de payer à nouveau un repas à son retour.

ARTICLE 23

CONGÉS FÉRIÉS

23.01 L'Employeur reconnaît et observe durant l'année (1er juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant les congés institués par loi ou par décret gouvernemental. La liste de ces congés est déterminée par arrangement local dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

En aucun cas, il ne peut y avoir pour la période du 1er juillet au 30 juin, plus de treize (13) congés fériés.

23.02 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 personne salariée 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.

23.03 Lorsque la personne salariée est tenue 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 du 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 personne salariée au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

La personne salariée pourra accumuler un maximum de cinq (5) congés fériés qui seront utilisés après entente préalable avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire, suite au départ de la personne salariée en congé-maladie ou accident du travail, sont reportés à une date ultérieure déterminée après entente avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

23.04 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 de travail, les personnes salariées ne perdent pas ce congé férié.

Par ailleurs, dans le cas d'une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'Employeur verse la différence entre la prestation d'assurance-salaire et le salaire régulier pour un congé férié. Dans le cas où la personne salariée invalide est rémunérée à même sa caisse de congé-maladie, celle-ci n'est pas débitée d'une (1) journée.

- 23.05** Pour bénéficier des dispositions qui précèdent, la personne salariée doit 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.
- 23.06** L'Employeur répartit équitablement les congés fériés entre les personnes salariées d'un même service.
- L'Employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.
- 23.07** Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.01, la personne salariée a au moins droit à deux (2) jours consécutifs de congé, soit à Noël ou au Jour de l'An. L'Employeur tiendra compte de l'ancienneté des personnes salariées, mais appliquée par titre d'emploi et par service, lors de l'attribution de l'un ou l'autre de ces deux (2) congés fériés.
- 23.08** En congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

ARTICLE 24

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

24.01 Toute personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril bénéficie d'une journée et deux tiers (1 2/3) de congé annuel par mois de service.

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

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

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

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

24.02 Lorsque la personne salariée a droit à une période de congé annuel comportant une fraction de semaine, elle peut compléter cette semaine à ses frais.

Toutefois, lorsqu'une personne salariée a droit à moins de dix (10) jours de congé annuel payé, elle peut compléter, à ses frais, son congé annuel jusqu'à concurrence de deux (2) semaines (14 jours de calendrier).

24.03 Aux fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le premier et le quinzième (15^e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

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

24.05 La période située entre le 1^{er} juin et le 30 septembre de chaque année sera considérée comme la période normale pour prendre son congé annuel. Cependant, la personne salariée pourra prendre son congé annuel en dehors de cette période normale, après entente avec l'Employeur.

Toutefois, pour les personnes salariées oeuvrant régulièrement en milieu scolaire, le congé annuel doit être pris entre le 24 juin et le 15 août, entre le 15 décembre et le 15 janvier et lors de la semaine de relâche, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et l'Employeur.

L'Employeur procède à la démarche qui suit:

- a) il recueille au préalable la disponibilité de l'ensemble des personnes salariées régulières à temps partiel et temporaires. Ces personnes salariées ne peuvent modifier leur disponibilité pour toute la période de congé annuel;
- b) les personnes salariées se voient garantir la prise de quatre (4) semaines de vacances pendant la période de congé annuel dans la mesure où elles y ont droit;
- c) l'excédent de quatre (4) semaines peut être pris en dehors de la période de congé annuel et fractionné à la personne salariée et pris selon les modalités prévues à la convention collective;

Si la disponibilité exprimée par les personnes salariées qui effectuent les remplacements de la période de congé annuel n'est pas suffisante et qu'il est par conséquent impossible de s'en tenir à la période de congé annuel ci-haut mentionné, la période normale est du 1er mai au 15 octobre.

Par contre, si la disponibilité exprimée le permet, la période de congé annuel du 1er juin au 30 septembre est réduite davantage.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'autres modalités que celles ci-haut prévues.

- 24.06** Une personne salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, accident du travail survenus avant le début de sa période de congé annuel peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle devra en aviser son Employeur avant la date fixée pour sa période de congé annuel, à moins d'impossibilité physique de le faire.

L'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la personne salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

- 24.07** L'Employeur affiche au plus tard le 1er mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars.

La personne salariée qui désire prendre son congé annuel en dehors de la période de 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 personne salariée doit indiquer sa préférence au plus tard le 1er septembre.

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

- 24.08** Le congé annuel se prend de façon continue, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la personne salariée, auquel cas, l'Employeur fournit par écrit à la personne salariée, sur demande, la ou les raisons de son refus.
- 24.09** Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de congé annuel, d'échanger entre elles leur(s) période(s) de congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable.
- 24.10** Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.
- 24.11** Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels au plus tard le 1er avril, pour la période comprise entre le 1er mai et le 15 octobre et au plus tard le 15 septembre, pour la période du 15 octobre au 30 avril.
- 24.12** En congé annuel, la personne salariée régulière à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.
- Toutefois, si la personne salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante:
- 1- une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de régulier à temps complet;
 - 2- une rémunération établie conformément au paragraphe 30.11 sous-alinéa b) calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de régulier à temps complet.
- 24.13** La rémunération du congé annuel est calculée séparément et remise à la personne salariée avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.
- Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.
- 24.14** Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'Employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel, accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

24.15 Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'Employeur, à un (1) congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois divisible en quatre (4) périodes d'une (1) semaine, à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit quatre (4) semaines à l'avance.

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

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'Employeur et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, une (1) prolongation du congé sans solde prévu à l'alinéa précédent. La durée totale de ce congé prolongé ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines. Pour obtenir ce congé extensionné, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que la durée de service donnant droit au congé extensionné prévu à l'alinéa précédent puisse être moindre que cinq (5) ans.

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

a) Retour

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

b) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ.

c) Congé annuel

L'Employeur remet à la personne salariée intéressée l'indemnité correspondante aux jours de congés annuels accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

d) Congés-maladie

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

Cependant, si la personne salariée met fin à son emploi ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, tous les congés de maladie

peuvent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la personne salariée et selon le quantum et les modalités apparaissant dans la convention collective en vigueur au moment du début du congé sans solde de la personne salariée.

e) Régime de retraite

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

f) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

g) Mutation volontaire

La personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste et de l'obtenir conformément aux dispositions de l'article 15, sous réserve qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination. Dans le cas où la personne salariée obtient le poste, l'avis prévu au sous-alinéa i) est réputé donné.

h) Exclusion

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

i) Modalités de retour

La personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste initial de la personne salariée en congé sans solde n'existe plus, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévus aux paragraphes 16.11 à 16.19 de la présente convention collective.

24.16 Congé à temps partiel

Après un (1) an de service, la personne salariée régulière à temps complet a droit, une (1) fois l'an, à un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

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

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

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leur poste respectif. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées 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 personne salariée régulière à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée régulière à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée régulière à temps partiel pendant la durée de son congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était personne salariée régulière à temps complet.

ARTICLE 25

DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 25.01** 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.
- 25.02** Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjointe ou l'autre conjoint est également une personne salariée des secteurs public ou parapublic.
- 25.03** L'Employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (DRHC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.
- 25.03A** Le salaire hebdomadaire de base ⁽¹⁾, le salaire hebdomadaire de base ⁽¹⁾ 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.
- 25.04** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non-monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

- 25.05** La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 25.08, doivent être consécutives.

⁽¹⁾ On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majoré ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, 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 au présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 25.10 et 25.11, selon le cas.

Le salarié dont la conjointe décède se voit transférer le résiduel des vingt (20) semaines de congé de maternité et bénéficie des droits et indemnités s'y rattachant.

25.06 La salariée qui accouche d'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.

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

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

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.

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

25.10 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 du paragraphe 25.13:

⁽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 (93 %) ⁽¹⁾ de son salaire hebdomadaire de base ⁽²⁾;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize (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 au sous-alinéa c) du paragraphe 25.12, 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 (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 versée par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations que lui verse DRHC.

De plus, si DRHC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par DRHC, 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 au sous-alinéa b), une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

25.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 25.08, 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.

25.10B L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de

⁽¹⁾ 93 %: Ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la personne salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son salaire.

⁽²⁾ On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une semaine de travail régulièrement majoré ainsi que les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions de l'alinéa 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 l'alinéa 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 (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

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

Toutefois, la salariée régulière à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize (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 régulière à temps partiel ou temporaire qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze (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 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'heure de travail requis au cours de sa période de référence.

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

25.12 Dans les cas prévus aux paragraphes 25.10 et 25.11:

- 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. L'indemnité due après cette date est

versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (1er) 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 paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par DRHC à l'Employeur au moyen d'un relevé mécanographique.

- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, 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 salariés sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme visé à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives 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 paragraphes 25.10 et 25.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

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

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 25.19 ne reçoit aucune indemnité de la 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 régulière à temps partiel ou temporaire comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle applicable.

Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées au paragraphe 25.04.

25.13 L'allocation de congé de maternité ⁽¹⁾ versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 25.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième sous-paragraphe du sous-alinéa b) du paragraphe 25.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

25.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 25.15 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 des jours 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.

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

La salariée peut 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.

25.16 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.

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

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

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 au paragraphe 25.31.

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

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

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

SECTION III

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

Affectation provisoire et congé spécial

25.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste compatible avec son état, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants:

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

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

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

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, échanger son poste

avec la salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

La personne salariée ainsi affectée à un autre poste et celle qui consent à occuper le poste de cette personne salariée conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Lorsque la salariée demande d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, elle est assignée, sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 3.06, prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

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

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, 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 de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la CSST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait à raison de 10 % du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la 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.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'Employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'Employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

25.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la 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 un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

25.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 25.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (1/2).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 25.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 25.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 25.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

25.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

25.22 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint ou de sa conjointe a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint ou sa conjointe 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.

25.23 La personne salariée qui adopte légalement 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'un enfant de sa conjointe ou de son conjoint, la personne salariée n'a droit qu'à un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

- 25.24** Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 25.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines.

Le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire est établi selon les dispositions du sous-alinéa d) du paragraphe 25.12.

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

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint ou de la conjointe, 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 à l'alinéa qui précède.

- 25.26** Le congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu au paragraphe 25.25, si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la personne salariée en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue au paragraphe 25.30.

Durant le congé sans solde en vue d'une adoption, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus au présent article.

Lorsque le congé pour adoption prend effet à la date du début du congé sans solde, la personne salariée 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 personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 25.24 il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément au paragraphe 25.25 et elle rembourse cette indemnité à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette, sauf si les parties, au niveau local, en conviennent autrement.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

- a) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans est accordé à la salariée en prolongation de son congé de maternité, au salarié en prolongation de son congé de paternité et à l'un ou à l'autre en prolongation de son congé pour adoption de dix (10) semaines.

La personne salariée régulière 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.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son Employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants:

- i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;
- ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

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

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

Lorsque le conjoint de la personne salariée n'est pas une personne salariée du secteur public, la personne salariée peut se prévaloir d'un congé prévu ci-dessus au moment qu'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.

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

25.28 Au cours du congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue à participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui

est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

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

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

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

25.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée régulière peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

25.30 Congés pour responsabilités parentales

a) La personne salariée peut s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours par année pour s'occuper de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de sa conjointe ou de son conjoint et ce, parce que sa présence est expressément requise pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

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

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

Dans de tels cas, la personne salariée doit prévenir l'Employeur et fournir une preuve justifiant une telle absence.

La personne salariée peut utiliser par anticipation les jours de congés-maladie qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de maladie pris par anticipation et non encore acquis. Également, dans les autres cas où il doit y avoir récupération par l'Employeur, elle se fera le 15 décembre.

- b) 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 (1) an à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes sociaux-affectifs, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite sa présence.

Au cours du congé sans solde, la personne salariée 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 du paragraphe 26.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

Si le poste que la personne salariée régulière détenait à son départ n'est plus disponible, cette dernière devra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement de la présente convention collective et ce, quinze (15) jours avant la date effective de son retour au travail.

Les dispositions prévues au 3e, 4e et 5e alinéa du paragraphe 25.31 et au paragraphe 25.31B s'appliquent.

Dispositions diverses

- 25.31** Les congés visés au paragraphe 25.22 au premier alinéa du paragraphe 25.25, et au paragraphe 25.27 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 personne salariée. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée régulière à temps complet a droit à un maximum de deux et demi (2 1/2) jours par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à

concurrence de deux (2) ans.

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

25.31A L'Employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines, un avis indiquant la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue au paragraphe 25.31.

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

25.31B La personne salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi elle est considérée comme ayant démissionné.

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

25.31C La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe 25.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 25.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 25.18 de la section II.

25.31D Sous réserve des modifications apportées par le présent article, les avantages supérieurs prévus à cet article dans la dernière convention collective sont reconduits pour la durée de la présente convention.

SECTION V AVANTAGES SOCIAUX

25.32 L'Employeur accorde à la personne salariée:

- 1- cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de son conjoint ou d'un enfant à charge ou de son enfant mineur dont la personne salariée n'a pas la charge;

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

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

25.33 Les congés prévus à l'alinéa 1) du paragraphe 25.32 se calculent à compter de la date du décès.

Ceux prévus à l'alinéa 2) du paragraphe 25.32 se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

Le congé prévu à l'alinéa 3) du paragraphe 25.32 se prend le jour des funérailles ou de crémation.

Malgré ce qui précède, si le décès survient hors du Québec, les congés prévus aux alinéas 1) 2) 3) du paragraphe 25.32 se prennent à compter de la date du retour du corps.

La personne salariée peut choisir d'utiliser un des jours de congé prévus aux alinéas 1), 2) ou 3) du paragraphe 25.32 lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus aux alinéas précédents pour y assister.

25.34 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 25.32, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

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

25.36 La personne salariée candidate à l'exercice d'une fonction civique a droit à un congé sans solde de trente (30) jours précédant la date d'élection. Si elle est élue audit poste, elle a droit à un congé sans solde pour la durée de son mandat s'il s'agit d'un mandat exigeant une pleine disponibilité de sa part. Dans le cas de tels congés, la personne salariée conserve son ancienneté.

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

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

La personne salariée siégeant comme juré ou témoin pendant sa période de vacances peut reporter les jours de vacances non utilisés.

L'Employeur détermine les dates de reprise effective de ces dites journées en tenant compte de la préférence exprimée par la personne salariée.

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

25.39 À l'occasion de son mariage, l'Employeur accorde à la personne salariée qui en fait la demande un (1) mois à l'avance, une (1) semaine de congé avec solde. De plus, la personne salariée pourra accoler une semaine de congé sans solde à ce congé si elle le précise au moment de sa demande.

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

25.40 Examen médical

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

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou d'un médecin désigné par l'Employeur peut être replacée, dans un même secteur d'activités, dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans un même secteur d'activités, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire régulier ni déduction de sa caisse de congés-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 personne salariée.

25.41 Congé partiel sans solde

L'Employeur accorde, après entente, à une personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service au 30 avril, un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée du congé. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours par semaine.

Pour obtenir un tel congé, la personne salariée 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 personne salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde la personne salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie et peut contribuer à son régime de retraite comme si elle était une personne salariée à temps complet.

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

ARTICLE 26

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

26.01 Les personnes salariées assujetties à la présente convention collective bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes d'assurance collective décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation:

- a) Toute personne salariée régulière engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi permanent: après un (1) mois de service continu.

Toute personne salariée temporaire engagée à temps complet ou à 70 % du temps complet ou plus dans un emploi temporaire: après trois (3) mois de service continu.

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

- b) Les personnes salariées régulières à temps partiel ou temporaires qui travaillent moins de 70 % du temps complet: après trois (3) mois de service continu; l'Employeur verse en ce cas la moitié (1/2) de la contribution payable au régime de base d'assurance-maladie pour une personne salariée régulière à temps complet, la personne salariée payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution.

Une nouvelle personne salariée régulière à temps partiel ou une personne salariée temporaire est exclue des régimes d'assurance prévus au présent article jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu; elle devient alors visée par le sous-alinéa a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1er janvier qui suit immédiatement.

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la période pendant laquelle la personne salariée bénéficie d'un congé de maternité est réputée être du temps travaillé.

Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe, la nouvelle personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire qui travaille 25 % ou moins du temps complet doit faire une demande pour être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette demande doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la

réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.

La personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire, dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, cesse d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article à moins de faire une demande écrite dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence. Cette demande prend effet au 1er janvier suivant.

La personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire, qui travaille 25 % ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas être couverte ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article peut modifier son choix. Cette modification doit être signifiée à l'Employeur par 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 référence. Cette demande prend effet le 1er janvier suivant.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

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

i) conjoint ou conjointe: s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective.

Cependant, la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée qui ne cohabite pas avec son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjoint prévue à l'article 1.

ii) enfant à charge: s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective;

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle: une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments 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 personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

26.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une lésion tubaire, d'une

vasectomie ou de toute autre intervention chirurgicale reliée à la planification familiale, d'une maladie, y compris d'un accident, d'une complication d'une grossesse, d'un don d'organe et ce, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.

26.04 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 temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente.

26.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou blessure qui a volontairement été causée par la personne salariée elle-même, d'alcoolisme ou de toxicomanie, de participation active à une émeute, à une insurrection ou à des actes criminels ou de service dans les forces armées n'est pas reconnue comme une période d'invalidité aux fins des présentes.

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

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

26.07 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 présente convention collective.

26.08 Le comité paritaire prévu à la convention collective 1996-98 est en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un comité d'assurance de la CSD. La CSD transmet au comité paritaire un avis l'informant de la composition ainsi que de la date d'entrée en fonction du comité. Le comité paritaire transfère au comité d'assurance de la CSD ses actifs et passifs et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu ci-haut ou au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Le CPNSSS et la CSD se rencontrent au besoin pour tenter de régler les difficultés reliées à l'administration du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires.

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.

L'Employeur exécute les travaux requis pour la mise en place et l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et le comité syndical. L'employeur collabore à toute campagne relative aux régimes d'assurance. Il effectue notamment les opérations suivantes:

- a) l'information aux personnes salariées;
- b) l'inscription et le retrait des personnes salariées;
- c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;
- d) la communication à l'assureur des demandes des cessations d'adhésion;
- e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;
- f) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande d'adhésion, de prestations, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur;
- g) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;
- h) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à l'employeur de leur décision de prendre leur retraite.

Le CPNSSS 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 le CPNSSS peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du CPNSSS et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit au CPNSSS.

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

26.09 Un maximum de trois (3) régimes complémentaires peut être institué dans le contrat d'assurance et le coût est entièrement à la charge des participants. L'Employeur effectue la retenue des cotisations requises.

26.10 Les régimes complémentaires qui peuvent être institués peuvent comporter, en combinaison avec des prestations d'assurance-maladie, des prestations d'assurance-vie et d'assurance-salaire. Les prestations d'assurance-salaire complémentaires doivent répondre aux exigences suivantes:

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

II - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

26.11 La personne salariée visée au sous-alinéa a) du paragraphe 26.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$.

La personne salariée visée au sous-alinéa b) du paragraphe 26.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 \$.

L'Employeur défraie à 100 % le coût des montants d'assurance-vie précités.

26.12 Les personnes salariées qui, à la date d'entrée en vigueur 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 demeurées assurées au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur, de même que les personnes retraitées qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

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

III - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

26.13 Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'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 personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Québec et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Québec, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

- 26.14** La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance-maladie, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée, quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:
- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge: 5,00 \$ par mois;
 - b) dans le cas d'une personne participante assurée seule: 2,00 \$ par mois;
 - c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base.
- 26.15** Le contrat doit prévoir l'exonération de la contribution de l'Employeur à compter de la cent cinquième (105e) semaine de l'invalidité d'une personne salariée.
- 26.16** La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.
- Dans le cas où la personne salariée bénéficie d'une absence sans solde, elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.
- Une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ.
- 26.17** Durant sa suspension, la personne salariée peut maintenir sa participation aux régimes d'assurances en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.
- Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire durant une suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.
- Dans le cas de son congédiement et jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, la personne salariée paye seule et directement à l'assureur toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.
- 26.18** Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance-maladie peut y participer à nouveau selon les conditions prévues au contrat.

IV - ASSURANCE-SALAIRE

26.19 Subordonnement aux dispositions des présentes, une personne salariée bénéficie de ce qui suit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

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

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

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

Aux fins de calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail; cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un (1) 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 personnes salariées autres que les régulières à temps complet, 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 maternité, d'adoption, de retrait préventif ou d'absence sans solde prévue à la convention collective n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base de la personne salariée régulière à temps complet.

- c) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 26.03, une personne salariée régulière qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, 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 personne salariée d'accomplir toutes les tâches habituelles de son poste. Durant toute période de réadaptation, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire.

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

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée 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 personne salariée peut mettre fin à sa période de réadaptation avant la fin de la période convenue sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

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

Le fait pour une personne salariée de prendre son congé annuel de façon continue pendant une période de réadaptation n'interrompt pas sa période d'invalidité.

- 26.20** Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de bénéficier des régimes d'assurance collective. La participation au RREGOP est maintenue pour une année additionnelle si la personne salariée 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. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises sauf qu'à l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-alinéa a) du paragraphe 26.19, elle bénéficie alors de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (RREGOP) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation.

Sous réserve des dispositions de la présente convention collective, le paiement des prestations en vertu des dispositions relatives à l'assurance-salaire ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations au RREGOP pour une (1) année additionnelle comprise entre le vingt-quatrième (24e) et le trente-sixième (36e) mois d'invalidité s'appliquent à la personne salariée dont l'invalidité a débuté le ou après le 1er janvier 1998.

- 26.21** 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, la Loi sur le Régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les 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 payables en vertu de la Loi sur le Régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.
- b) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:
 - i) pour la période visée au sous-alinéa a) du paragraphe 26.19, si la personne salariée a des congés-maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net ⁽¹⁾ et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;
 - ii) pour la période visée au sous-alinéa b) du paragraphe 26.19, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre 85 % de son salaire net ⁽¹⁾ et la prestation payable par la SAAQ.
- c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:
 - i) la personne salariée reçoit de l'Employeur 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 consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104^e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 26.19 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 26.03 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).

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

La banque de congés de maladie de la personne salariée n'est pas affectée par une telle absence et la personne salariée est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité

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

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. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 26.19 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 26.03 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.

Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe 26.19 et au présent paragraphe, une personne salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

26.22 Le paiement de la prestation cesse avec la date effective de la retraite de la personne salariée. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5e du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

26.23 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre qu'un (1) jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention collective en le réduisant de 0,20 jour par mois. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs conformément aux dispositions prévues au paragraphe 24.01.

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 au paragraphe 24.04.

La personne salariée peut utiliser trois (3) jours de congés-maladie prévus au premier (1er) alinéa pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'Employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Ces congés peuvent être pris par anticipation à même les jours de congés-maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'Employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

26.24 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congé-maladie auxquels elle a droit selon le paragraphe 26.23, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non-utilisés au 30 novembre de chaque année. Ce paiement se fait par un versement distinct.

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

26.25A 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.

26.26 La personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire, au lieu d'accumuler des jours de congé-maladie comme prévu au paragraphe 26.23 reçoit à chaque paie un montant calculé selon les dispositions du paragraphe 30.11.

Une personne salariée régulière à temps partiel ou une personne salariée temporaire visée au sous-alinéa a) ou b) du paragraphe 26.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable, quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée régulière à temps partiel ou à la personne salariée temporaire qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 26.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

26.27 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de congé-maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'Employeur mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles, établissant l'invalidité, la durée de celle-ci et, le cas échéant, sa prolongation. La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour compléter toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'Employeur. La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

26.28 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.

Advenant que la personne salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que l'invalidité de la personne salariée, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.

26.29 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 26.27; l'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus étant remboursés selon les dispositions de la convention collective.

Si en raison de la nature de l'invalidité, la personne salariée n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.

26.30 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.

26.31 S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la personne salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs.

Si de l'avis du médecin traitant, il y a danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée, l'Employeur ne peut exiger le retour au travail avant la date prévue au certificat médical ou tant que l'arbitre n'en aura pas décidé. Dans ce cas, la personne salariée ne bénéficie pas des prestations d'assurance-salaire jusqu'à son retour au travail, à moins que l'arbitre fasse droit au grief.

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

- a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congé-maladie prévus au paragraphe 26.23;
- b) aux fins de pré-retraite;
- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section IX de la loi).

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

suivante:

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
 - ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié (1/2) de leur valeur;
- d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue au sous-alinéa b) du paragraphe 26.19. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

- e) au départ de la personne salariée, les jours de congé-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour pour jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congé-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.

26.33 À la fin de chaque année, l'Employeur informe par écrit chaque personne salariée de l'état du solde de congés-maladie accumulés par la personne salariée en vertu des systèmes précédents et non utilisés.

26.34 Aucune prestation n'est payable durant une grève, sauf pour une invalidité ayant commencé antérieurement.

V - MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL D'UNE PERSONNE SALARIÉE AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

26.35 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, l'Employeur peut, tant qu'une personne salariée est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 3.06, à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à un poste qui, de l'avis du médecin traitant, ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion. L'Employeur met fin à cette assignation sur présentation d'un certificat médical à cet effet du médecin traitant.

- 26.36** La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.
- 26.37** À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacants ou nouvellement créé de même statut si ses capacités résiduelles, selon l'avis du médecin traitant, 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.
- Malgré les dispositions de l'article 15 et sous réserve du paragraphe 17.05, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.
- 26.38** La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu du paragraphe précédent cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.
- 26.39** Les parties locales peuvent également convenir d'aménager à l'intention de la personne salariée soit son poste d'origine, soit un poste vacant ou nouvellement créé de façon à lui permettre de n'accomplir que des tâches qui, de l'avis de son médecin traitant, ne comportent pas de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion. Dans ce cas, la personne salariée ne reçoit pas un salaire inférieur à celui qu'elle recevait avant le début de son absence continue en raison de sa lésion.

ARTICLE 27

RÉGIME DE RETRAITE

- 27.01** Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de Retraite des Enseignants (RRE), du Régime de Retraite des Fonctionnaires (RRF) ou du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP) selon le cas.

Programme de retraite progressive

- 27.02** Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée régulière 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.

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

Une personne salariée régulière 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.

- 27.04** Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent:

1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

- a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;
- b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente";
- c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;
- d) toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée

maximale de soixante (60) mois;

- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;
- d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;
- e) l'entente entre la personne salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

3) Droits et avantages

- a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;
- b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire de l'ancienneté accumulée au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

- c) la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;
- d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'Employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;
- e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

- f) conformément au paragraphe 26.32, les jours de congés maladie au crédit

d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

- g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;
- h) l'Employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'Employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'Employeur
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance-salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 27.04-4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

27.05 À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la personne salariée sont soumis aux dispositions de l'article 3 de la convention collective.

27.06 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée régulière à temps partiel.

ARTICLE 28

UNIFORMES

- 28.01** La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au Syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.
- 28.02** Le style et la coupe des uniformes font l'objet d'un arrangement local entre l'Employeur et le Syndicat.
- 28.03** Le choix des tissus est fait par l'Employeur après consultation avec le Syndicat.
- 28.04** Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue au paragraphe 28.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'Employeur.

ARTICLE 29

CASIERS

L'Employeur fournit aux personnes salariées des casiers sous clé pour le dépôt de leurs vêtements.

ARTICLE 30

PAIEMENT DES SALAIRES

30.01 Avec la paie, l'Employeur transmet les renseignements suivants: le nom de l'Employeur, les nom et prénom de la personne salariée, 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, des indemnités, des allocations versées, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées et le montant net du salaire.

30.02 Sur demande de la personne salariée au bureau du personnel, l'Employeur communique le nombre de congés-maladie accumulés dans sa caisse. De même, l'Employeur avise la personne salariée le 1er janvier et le 1er juillet de chaque année de l'état de sa caisse de congés-maladie.

30.03 Le salaire est distribué chaque deux (2) semaines, en monnaie légale, par chèque ou par versement bancaire, selon le régime établi dans l'établissement.

Lorsque le versement bancaire est en vigueur, la personne salariée indique à l'Employeur l'institution bancaire où le versement sera effectué.

30.03A Dispositions transitoires

Dans les établissements où le salaire est distribué à chaque semaine, l'Employeur et le Syndicat s'entendent sur les modalités de transition.

À défaut d'entente, l'Employeur verse à la personne salariée à temps complet une avance équivalente à trois (3) jours de travail sur la dernière paie du régime à la semaine, procède à la transition et, lors de la première paie aux deux (2) semaines, récupère l'avance faite.

Dans le cas des personnes salariées à temps partiel, l'avance mentionnée à l'alinéa précédent est réduite au prorata sur la base des heures travaillées en regard de la semaine régulière de travail.

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

30.04 Advenant une erreur sur la paie de cinq (5) dollars et plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours de calendrier de la distribution de la paie, en remettant à la personne salariée l'argent dû.

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

30.05 Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme par l'Employeur sera effectuée selon les critères et mécanismes suivants:

- 1) L'Employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:
 - a) quatre-vingt dollars (80,00 \$) par semaine dans le cas d'une personne salariée sans dépendant;
 - b) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e) dans le cas d'une personne salariée avec dépendant.
- 2) L'Employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement de la personne salariée le montant prévu au sous-alinéa précédent.

L'Employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de 20 % du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

Malgré ce qui précède, l'Employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur à la personne salariée concernée.

30.06 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

30.07 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe précédent, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une (1) journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

30.08 L'Employeur remet à la personne salariée, le jour même de son départ, un état signé des montants dus en salaire et en bénéfices marginaux à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

30.09 L'Employeur remet ou expédie à la personne salariée, à la période de paie suivant son départ, la paie de la personne salariée y incluant ses bénéfices marginaux.

30.10 Les gains de la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire sont calculés au prorata des heures travaillées.

30.11 Les bénéfices marginaux de la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire se calculent et se paient de la façon suivante:

1- Congés fériés:

5,7 % versé sur chaque paie, applicable:

? sur le salaire et les primes⁽¹⁾;

? sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à un 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.

2- Congé annuel:

Un des pourcentages suivants:

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⁾;

⁽¹⁾ Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

- ? sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à un 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, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle, la prestation d'assurance-salaire.

3- Congé maladie:

4,21 % versé sur chaque paie, applicable:

- ? sur le salaire;
- ? sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- ? sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, 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.

Toutefois, la nouvelle personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire qui n'a pas accompli trois (3) mois de service continu, ainsi que la personne salariée à temps partiel ou temporaire qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 26.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.

30.12 L'Employeur et le Syndicat conviennent d'encourager la création d'une caisse d'économie.

À la demande de la personne salariée, l'Employeur effectue la retenue à la source au profit d'une caisse d'économie, si telle retenue est techniquement possible pour l'Employeur.

30.13 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé I en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

30.14 L'Employeur remet à la personne salariée le jour même de son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise par la personne salariée dans l'établissement.

ARTICLE 31

PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

- 31.01** La personne salariée qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, en ce qui a trait au nombre de jours de congé annuel, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective.
- 31.02** La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention collective en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention collective, à la condition toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.
- 31.03** Les avantages consacrés dans les textes sous forme d'entente ou d'appendice annexés aux conventions collectives de 1976, 1980 et 1983 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective sont maintenus et font partie de la présente convention collective en autant qu'une telle entente ou tel appendice soit d'une durée indéterminée.

ARTICLE 32

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

32.01 Tout contrat entre l'Employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'Employeur vis-à-vis le Syndicat et ses personnes salariées comme suit:

- 1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au Syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au Syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le Syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

- 2- L'Employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention collective et de leur contenu.
- 3- Il ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.
- 4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention collective.
- 5- L'Employeur transmet au Syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

32.02 L'Employeur convient que la résiliation d'un contrat d'entreprise (contrat à forfait) ne peut avoir pour motif ou pour considération principale l'exercice par des personnes salariées d'un sous-traitant de quelque droit que ce soit en vertu du Code du travail.

32.03 Au surplus, l'Employeur n'accordera, ne renouvellera, ni ne résiliera aucun contrat d'entreprise (contrat à forfait) dans les services de l'entretien ménager, de l'alimentation (cuisine et cafétéria) et des soins infirmiers sans avoir avisé le Syndicat au moins trente (30) jours à l'avance.

ARTICLE 33

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS ET ÉCHELLES DE SALAIRE

33.01 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 du réseau de la santé et des services sociaux - Secteurs réunis Affaires Sociales de la Centrale des Syndicats Démocratiques (SAS-CSD)". Ce document fait partie intégrante de la convention collective. Les libellés constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi.

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

Groupe (01): Professionnels(les)
Groupe (02): Techniciens(nes)
Groupe (03): Para-techniques et soins infirmiers
Groupe (05): Employés(es) de bureau
Groupe (06): Métiers et services auxiliaires.

Les parties locales peuvent convenir d'utiliser un titre d'emploi de la nomenclature dont le nombre d'heures est différent de celui en vigueur dans l'établissement.

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

La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu des tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée à cette date, dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 20 (Années d'expérience antérieure).

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 20 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

33.03 Application des échelles de salaire

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

33.04 Avancement dans les échelles de salaire

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire complète une année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent du nombre de jours de travail apparaissant au tableau ci-dessous en fonction du nombre de jours de vacances dont elle bénéficie.

Nombre de jours ouvrables de vacances	Nombre de jours de travail requis
20	225
21	224
22	223
23	222
24	221
25	220

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée régulière à temps partiel ou temporaire se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

Classification et reclassification

33.05 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur:

- a) précise par écrit le titre d'emploi de chaque personne salariée;
- b) procède aux reclassifications qui s'imposent.

33.06 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser le 1er juillet 1998.

33.07 Majoration des taux et échelles de salaire

A) Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999

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

B) Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000

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

C) Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001

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

D) Période débutant le 1er janvier 2002

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnel(les)) en vigueur le 31 décembre 2001 est majoré ⁽¹⁾, avec effet au 1er janvier 2002, d'un pourcentage égal à 2,5%.

E) Période débutant le 1er avril 2003

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnel(les)) 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 personne salariée autre que celle visée au sous-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, suppléments et bénéfices en vigueur

⁽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 personne salariée.

à cette même date et ce, pour les heures rémunérées⁽¹⁾ et les types de primes, suppléments et bénéfices applicables à la personne salariée du 1er avril 2003 au 30 juin 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas aux autres primes énumérées après l'alinéa E) du paragraphe 33.08 (majoration des primes et suppléments).

- 2- Une personne salariée 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 n'a pas, à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours suivant sa fin d'emploi, indiqué à son employeur qu'elle y renonce. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire et du montant des primes, suppléments et bénéfices qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées⁽¹⁾ entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas aux autres primes énumérées après l'alinéa E) du paragraphe 33.08 (majoration des primes et suppléments). Ce montant forfaitaire est versé en un seul versement.
- 3- Dans le cas d'une personne salariée visée par le sous-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, le sous-alinéa 1 s'applique à la condition d'avoir renoncé au forfaitaire prévu au sous-alinéa 2 et ce, à l'intérieur du délai qui y est prévu.
- 4- Le forfaitaire prévu au présent alinéa cesse d'avoir effet le 1er juillet 2003 et ce, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

33.08 Majoration des primes et suppléments

A) Période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999

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

B) Période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000

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

⁽¹⁾ 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 personne salariée 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 personne salariée est rémunérée en fonction d'un taux de pourcentage de son salaire, le forfaitaire s'applique sur ce taux.

C) Période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001

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

D) Période débutant le 1er janvier 2002

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

E) Période débutant le 1er avril 2003

Les primes et suppléments en vigueur le 31 mars 2003 sont majorés, 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.

Cependant, les primes suivantes ne sont pas majorées:

- ? la prime d'ancienneté;
- ? la compensation monétaire pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire par les techniciens ou techniciennes et les infirmiers(ères) en poste le 5 décembre 1969;

33.09 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

- A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er 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.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er janvier une personne salariée 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 personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.
- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un

montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.

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

Comité provincial de négociation des emplois non prévus

33.10 Si, au cours de la durée de la présente convention collective un emploi non prévu à la nomenclature des titres d'emploi est créé, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire via le Comité provincial des emplois non prévus.

33.11 Ce Comité est composé de six (6) membres, dont trois (3) représentants de la CSD et de trois (3) représentants de la partie patronale. 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.

33.12 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 peut demander que la demande soit entendue en arbitrage en se soumettant aux dispositions prévues par la procédure régulière.

Si l'une ou l'autre des parties ne s'est pas présentée à une rencontre de négociation après avoir dûment été avisée par écrit selon les modalités prévues au paragraphe 33.11, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours débute à compter de la réception de l'avis.

La demande d'arbitrage doit être envoyée par écrit à l'autre partie du comité en précisant les points sur lesquels il y a mésentente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au Syndicat et à l'établissement visés.

33.13 Les deux parties s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celui-ci est nommé par le ministre du Travail.

33.14 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.

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.

33.15 Le réajustement de salaire de la personne salariée reclassifiée en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 33.10 à 33.14 est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi.

ARTICLE 34

PRIME D'ANCIENNETÉ

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de 5,00 \$ par semaine.

Cependant, la personne salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle prévue à la convention collective, ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent article ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus.

ARTICLE 35

PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE ET D'ASSISTANT-CHEF D'ÉQUIPE OU D'ASSISTANTE-CHEF D'ÉQUIPE

35.01 Chef d'équipe

Personne qui, sous la direction du ou de la chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées de sa catégorie.

La personne salariée chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire 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 (\$)
21,03	21,35	21,88	22,43	22,99

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

35.02 Assistant-chef d'équipe Assistante-chef d'équipe

Personne qui partage la responsabilité du ou de la chef d'équipe et le ou la remplace en son absence.

La personne salariée assistant-chef d'équipe ou assistante-chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire 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 (\$)
12,59	12,78	13,10	13,43	13,77

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

- 35.03** Les fonctions de chef d'équipe ou d'assistant-chef ou d'assistante-chef d'équipe sont affichées et accordées selon les critères prévus à l'article 15. Cependant, les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux personnes salariées de la catégorie pour laquelle une telle fonction est affichée.
- 35.04** Les parties peuvent, par arrangement local, convertir en temps chômé les primes apparaissant au présent article.

ARTICLE 36

PRIMES DE SOIR ET DE NUIT

36.01 Les primes de soir et de nuit ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

36.02 La personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas:

1- Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de 4 % du salaire journalier de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la prime de responsabilité ou du taux suivant:

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 (\$)
4,35	4,42	4,53	4,64	4,76

2- Prime de nuit

La prime de nuit prévue ci-dessous est applicable à la personne salariée:

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

36.03 La personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures reçoit, en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée:

1- entre 19:00 heures et 24:00 heures:

La prime est le montant le plus élevé de 4 % du salaire horaire de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la prime de responsabilité ou du taux suivant:

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 (\$)
0,62	0,63	0,65	0,67	0,69

2- entre 00:00 heure et 07:00 heures:

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

36.04 Les parties peuvent convenir, par arrangement local de convertir en temps chômé les primes prévues au présent article.

Dans le cas des personnes salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, le mode de conversion de la prime de nuit en temps chômé s'établit comme suit:

- ? 11% équivaut à 22,6 jours;
- ? 12% équivaut à 24 jours;
- ? 14% équivaut à 28 jours.

ARTICLE 37

PRIME D'HEURES BRISÉES

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 21.04 pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 21.05, 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

par jour, en plus du salaire régulier.

ARTICLE 38

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

- 38.01** Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.
- 38.02** S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière, aucune réclamation à cet égard.
- 38.03** Sur demande, l'Employeur remet au Syndicat une copie de la section du contrat de l'assurance-responsabilité relatif à la responsabilité civile des personnes salariées, à titre de préposé de l'établissement.

ARTICLE 39

COMITÉ D'ADAPTATION DU MILIEU DE TRAVAIL

39.01 Le comité d'adaptation du milieu de travail actuellement existant est maintenu. Dans les établissements où un tel comité n'existe pas, il est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

39.02 Le comité est composé d'un nombre égal de représentants désignés par l'Employeur et le syndicat. La désignation des représentants varie selon les sujets traités. Ce nombre ne devra pas être supérieur à trois (3) pour chacune des parties, sauf lors de circonstances particulières.

Chaque partie peut s'adjoindre, à ses frais, une ou des personnes ressources lorsqu'elle le juge appropriée.

Le comité établit ses règles de fonctionnement ainsi que la fréquence de ses réunions.

39.03 Les fonctions de ce comité consultatif sont:

1. d'établir des mécanismes de communications et d'échanges entre le Syndicat et l'Employeur;
2. de permettre l'étude systématique et approfondie des problèmes locaux que les parties ont un intérêt commun à résoudre;
3. de promouvoir l'esprit de coopération entre les personnes salariées et l'Employeur;
4. d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement général d'un service;
5. de répertorier et d'analyser les problèmes relatifs à l'organisation du travail;
6. d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction des personnes salariées au travail.
7. d'identifier les moyens favorisant la prise en compte de la dimension de la conciliation travail-famille dans l'organisation du travail.

39.04 Advenant le cas où une réunion du comité se tiendrait en partie ou en totalité durant les heures normales de travail, l'Employeur libère, sans perte de salaire, les représentants désignés par le Syndicat.

ARTICLE 40

CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

40.01 Après entente avec l'Employeur, la personne salariée régulière qui a au moins un (1) an de service auprès dudit Employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle reliés aux titres d'emplois prévus à la convention collective.

De la même façon et aux fins prévues ci-haut, la personne salariée régulière peut obtenir un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par semaine. Lors de sa demande, la personne salariée précise le nombre de jours requis aux fins d'études.

40.02 Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son Employeur, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.

Dans le cas du congé partiel sans solde, la prolongation prévue ci-dessus n'excèdera pas cent quatre (104) semaines.

40.03 Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde ou partiel sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée régulière conserve et accumule son ancienneté.

40.04 Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée régulière ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante troisième (63e) semaine jusqu'à son retour au travail.

40.05 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait aux articles 12, 13 et 15, aux paragraphes 40.03 et 40.04 du présent article, cessent d'être en vigueur et ce, jusqu'au retour au travail de la personne salariée régulière.

Si la personne salariée régulière obtient un poste durant son congé sans solde, elle devra revenir au travail dans les trente (30) jours de la date déterminée par l'Employeur pour son entrée en fonction.

40.06 La personne salariée régulière à temps complet qui se prévaut du congé partiel sans solde est considérée comme une personne salariée régulière à temps partiel et est régie par les règles applicables à la personne salariée régulière à temps partiel. Cependant, lors des

soixante-deux (62) premières semaines, la personne salariée accumule son ancienneté comme si elle demeurait à temps complet.

40.07 Au début de chaque session académique et après entente avec l'Employeur, la personne salariée en congé partiel sans solde peut modifier le nombre de jours de congé en fonction de son calendrier académique. La personne salariée doit en faire la demande au moins 15 jours à l'avance.

40.08 Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, la personne salariée régulière doit aviser par écrit son Employeur de son intention de mettre fin à son congé au moins trente (30) jours à l'avance.

Si le poste que la personne salariée détenait au début de son congé sans solde n'est plus disponible, cette dernière devra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement de la présente convention collective et ce, quinze (15) jours avant la date effective de son retour au travail.

40.09 Le terme "récupération scolaire" réfère aux cours de formation scolaire visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation.

40.10 La personne salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour études s'inscrit, si elle le désire, sur la liste de disponibilité prévue au paragraphe 3.09, le tout conformément aux dispositions prévues aux paragraphes 3.10 et suivants.

ARTICLE 41

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Définitions

41.01 Développement des ressources humaines

Aux fins de la présente convention collective, l'expression "Développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées 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 personnes salariées 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 recyclage prévues au paragraphe 17.15;
- les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article.

41.02 Mise à jour et perfectionnement

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont des activités qui ont pour but de permettre aux personnes salariées:

- 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 liées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées;
- d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

Palier local

Dépenses de mise à jour et de perfectionnement

- 41.03** L'Employeur consacre, du 1er juillet au 30 juin de chaque année, pour des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article, pour l'ensemble des

personnes salariées de l'unité de négociation, un montant équivalent à la somme de 0,24 % de la masse salariale ⁽¹⁾ de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation.

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 à ces activités l'année suivante.

L'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent paragraphe.

- 41.04** Le montant déterminé au paragraphe 41.03 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement 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 mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

Plan d'activités

- 41.05** L'employeur consulte le syndicat sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 41.03, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.
- 41.06** L'employeur soumet au syndicat local le plan élaboré en vertu du paragraphe 41.05 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation.
- 41.07** L'employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation au palier local ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 41.11, 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 personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

Admissibilité et sélection

41.08 Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'accréditation.

41.09 L'employeur détermine avec le syndicat local les critères de sélection pour le choix des personnes candidates.

Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipement, ou appareils bénéficie d'une telle activité.

41.10 L'employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.

Palier national

41.11 À la demande des parties locales, les parties nationales dénoueront toute impasse relativement aux modalités du plan des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article ou aux critères de sélection pour le choix des personnes candidates. 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 mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé par le ministre de la Santé et des Services sociaux.

ARTICLE 42

PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à un bénéficiaire, l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'incident.

ARTICLE 43

TRANSPORT DES BÉNÉFICIAIRES

La personne salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploi reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

- 1) elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention collective, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail;
- 2) une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant de garde. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 22.09.

Pour la durée du voyage de retour, la personne salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues à l'alinéa 1 du présent paragraphe;

- 3) l'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives et ce, selon les normes énoncées à l'article 44.

ARTICLE 44

ALLOCATIONS POUR DÉPLACEMENT À L'EXTÉRIEUR

44.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement entre son port d'attache et le lieu où elle doit accomplir ses fonctions.

Dans ce cas, la personne salariée a droit à une allocation de déplacement qui est calculée à partir de son port d'attache.

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

- a) l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
- b) l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
- c) l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

44.02 Lorsque l'Employeur n'exige pas que la personne salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la personne salariée des frais ainsi occasionnés.

44.03 Lorsqu'une personne salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit, pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

de 1 à 8 000 kilomètres	0,34 \$/km
de 8 001 à 18 000 kilomètres	0,245 \$/km
de 18 001 à 26 000 kilomètres	0,185 \$/km
26 001 kilomètres et plus	0,170 \$/km

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

Un montant de 0,085 \$/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravellée.

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

44.04 L'Employeur garantit à la personne salariée dont il exige l'usage d'une automobile personnelle d'une façon régulière et qui, de fait, accomplit son travail à l'extérieur de son port d'attache, une compensation minimale de 0,08 \$/km applicable pour le différentiel entre le kilométrage effectivement parcouru et 8 000 kilomètres.

Le montant de la compensation minimale est versé à la fin de chaque année financière et ce, au prorata du nombre de mois durant lesquels la personne salariée régulière à temps complet a utilisé son automobile à l'intérieur de cette année financière.

La personne salariée régulière à temps partiel ou la personne salariée temporaire bénéficie également des dispositions du présent paragraphe, mais au prorata des heures travaillées à l'intérieur de l'année financière écoulée.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues au présent paragraphe.

44.05 La personne salariée requise par l'Employeur d'utiliser une automobile personnelle et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour son utilisation aux fins de travail pour l'Employeur peut être remboursé du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

- a) une (1) fois par année financière, la personne salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance-affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance-affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;
- b) à la fin d'une année financière, la personne salariée 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 passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable. Avant d'effectuer le paiement, l'Employeur peut exiger une copie de la police d'assurance et des avenants en faisant partie.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance-affaires.

44.06 Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes qui ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable:

Déjeuner:	9,00 \$
Dîner:	12,35 \$
Souper:	18,60 \$

44.07 Coucher

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$.

Lorsque la personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 19,15 \$. En outre, la personne salariée est remboursée du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de 32 kilomètres aller-retour.

44.08 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 44.02, 44.06 et 44.07 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

44.09 Si une personne salariée bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, d'un système plus avantageux, elle continue d'en bénéficier pour la durée de la convention collective, en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.

44.10 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 44.03 à 44.07 inclusivement pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 44.03 à 44.07 inclusivement.

ARTICLE 45

SÉCURITÉ ET SANTÉ

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

L'Employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

- 45.01** Un comité local est formé afin d'étudier les problèmes relatifs à la sécurité et la santé au travail et de faire des recommandations à l'Employeur sur toute question relative à la santé et la sécurité du travail.
- 45.02** Les modalités de représentation et de fonctionnement de ce comité font l'objet d'un arrangement local.
- 45.03** L'Employeur et le Syndicat peuvent, à l'intérieur de ce comité:
- a) convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
 - b) identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
 - c) recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
 - d) recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité au travail;
 - e) recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires, le contrôle des radiations, etc.;
 - f) recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement.
- 45.04** L'Employeur remet au Syndicat une copie du formulaire requis par la CSST lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.
- 45.05** Les personnes salariées déléguées par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD) sont libérées de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de

l'association sectorielle en santé et sécurité du travail (comités, assemblées générales, conseils d'administration).

- 45.06** À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1) traitant de la formation du ou des comité(s) de santé et sécurité, les parties se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tel(s) comité(s).

Jusqu'à telle entente, les comités prévus au présent article continuent d'exercer leur mandat.

- 45.07** Toute personne exposée aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants à moins que son médecin traitant ne l'interdise:

- a) une radiographie pulmonaire (de format 350 mm X 430 mm), une fois par année;
- b) une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois dans les cas d'exposition excessive aux radiations, selon les normes de la Commission internationale de radioprotection.

Le résultat de cette analyse doit être transmis au médecin du service de santé du personnel et au chef radiologiste.

Toute anomalie sanguine, imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, sera investiguée sans délai par un hématologiste ou un médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

- 45.08** Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au service de radiologie.

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

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

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

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

était au travail.

- 45.11** L'Employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande une copie du rapport fédéral sur sa dosimétrie personnelle.
- 45.12** La personne salariée enceinte exposée aux radiations peut quitter le travail à n'importe quel moment pendant sa grossesse.
- 45.13** Lorsqu'une personne salariée estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.
- 45.14** La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son Employeur.

ARTICLE 46

ORDRE PROFESSIONNEL

- 46.01** La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel à moins que l'appartenance ne soit obligatoire dans le cas d'exercice exclusif, tel que prévu au Code des professions.
- 46.02** Sont reconnus comme base de la pratique professionnelle les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur de l'ordre qui régit la profession de la personne salariée dans la province de Québec.

ARTICLE 47

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

47.01 Définition

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

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

47.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2), trois (3), quatre (4) ou cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, i, j et k du paragraphe 47.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

47.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 47.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débiter 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 de l'alinéa m) du paragraphe 47.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement et des dispositions prévues aux articles 12 et 13.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'Employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 47.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application du paragraphe 47.06 pour des avantages sociaux.

47.04 Conditions d'obtention

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

- a) être détentrice d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite 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.

47.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 16.11 à 16.19 inclusivement.

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

47.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

	Durée du régime			
Durée du congé	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

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

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon l'alinéa a) du paragraphe 47.06.

c) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) Congé annuel

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins du congé annuel.

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 47.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congé annuel payé auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congé annuel payé auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) **Congés-maladie**

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congé-maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congé-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 47.06.

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 personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 47.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

2o Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un (1) des choix suivants:

- elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 47.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité;

- elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. 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 personne salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3o Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 47.06 et ce,

tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4o Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa e) du paragraphe 14.14, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5o Malgré le 2o sous-alinéa du présent alinéa, la personne salariée régulière à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 26.19. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un (1) des choix suivants:

- elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité;
- si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins d'application de l'alinéa p).

Aux fins d'application du présent alinéa, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

g) Congé ou absence sans solde

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 25.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa 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 à l'alinéa a) du paragraphe 47.06.

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

i) Congé de maternité

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime est suspendue. Au retour, elle 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 personne salariée ne participait pas au régime.

j) Retrait préventif

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

l) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa m) s'appliquent.

Toutefois, la personne salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 17.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas remplacée par le SPSSS dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée.

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

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

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

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

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;
- si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

o) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa m) s'appliquent.

p) Personne salariée régulière à temps partiel

La personne salariée régulière à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'après avoir terminé sa période de contribution.

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

Les bénéfices marginaux prévus aux paragraphes 26.26 et 30.11 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 47.06.

q) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un (1) des deux (2) choix suivants:

- I- Elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa m).
- II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée régulière à temps partiel.

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

r) Régimes d'assurances-groupe

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 47.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

s) **Mutations volontaires**

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition que la durée résiduelle de son congé soit telle qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 48

CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ

48.01 Après entente avec l'Employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit Employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université à la 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 est renouvelable pour une seconde année.

48.02 Ce congé est accordé selon les modalités suivantes:

1- Ancienneté

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante troisième (53e) semaine.

2- Congé annuel

L'Employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ pour le cegep, la commission scolaire ou l'université.

3- Congé-maladie

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé en vertu du paragraphe 26.23 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 26.24. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés de maladie visés au paragraphe 26.32 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 26.23 sont monnayés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévues à la présente convention collective.

4- Régime de retraite

La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite, mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

5- Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 26.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

48.03 Sauf pour ce qui apparaît au présent article, la personne salariée durant son congé sans solde n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 12 et 13.

48.04 À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le cegep, la commission scolaire ou l'université pour un autre Employeur.

Si son poste n'existe plus, elle prend un poste vacant ou, à défaut, le poste de la personne salariée ayant le moins d'ancienneté.

Si son retour s'effectue avant la date prévue et que son poste est temporairement comblé, la personne salariée est inscrite sur la liste de disponibilité jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue.

ARTICLE 49

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

49.01 Définition

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 personne salariée.

Avis

49.02 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 personne salariée.

49.03 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.

49.04 Rencontre

Dans le cas de changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le Syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans le cas de changement technologique nécessitant la mise à jour d'une ou plusieurs personnes salariées, l'Employeur rencontre le Syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de mise à jour prévues au paragraphe 41.03.

49.05 Recyclage

La personne salariée visée par le paragraphe 17.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 17.

ARTICLE 50

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 50.01** Sous réserve des paragraphes 50.03, 50.04, 50.05 et 50.06 la présente convention collective prend effet à compter du vingt et unième (21e) jour suivant sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2003.
- 50.02** Sous réserve des paragraphes 50.03, 50.04, 50.05 et 50.06 les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention collective.
- 50.03** La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes et celles correspondantes des annexes, à compter du 1er janvier 1999:
- 1- temps supplémentaire;
 - 2- prime de chef d'équipe et d'assistant(e)-chef d'équipe;
 - 3- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la CSST et/ou par la SAAQ ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux, les dispositions prévues pour la personne salariée qui travaille à différents postes, les dispositions relatives aux personnes salariées hors-taux ou hors-échelle;
 - 4- prime de coordination professionnelle;
 - 5- prime de soir;
 - 6- prime de nuit payée en pourcentage;
 - 7- prime d'heures brisées;
 - 8- prime de fin de semaine.
- 50.04** La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes pour la période du 1er janvier 1999 à la date de signature de la convention collective:

1- prime de nuit

- a) pour la personnes salariée visée au paragraphe 36.02, sous-alinéa 2-b) de la convention collective 1996-98.

Taux au 1999-01-01 (\$)	Taux au 2000-01-01 (\$)
5,99	6,14

- b) pour la personne salariée visée au paragraphe 36.03, sous-alinéa 2-b) de la convention collective 1996-98.

Taux au 1999-01-01 (\$)	Taux au 2000-01-01 (\$)
0,82	0,84

2- allocation de garde

Taux au 1999-01-01 (\$)	Taux au 2000-01-01 (\$)
11,53	11,82

3- bénéfices des personnes salariées régulières à temps partiel ou temporaires

Pour les personnes salariées régulières à temps partiel ou temporaires, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 50.03 incluent le réajustement des bénéfices marginaux (maladie, vacances, congés 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.

50.05 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 au paragraphe 36.02;
- 2- taux de pourcentage des bénéfices des personnes salariées régulières à temps partiel ou temporaires prévus au paragraphe 30.11;

3- allocation de garde prévue au paragraphe 22.09.

50.06 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.

50.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 50.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 50.03, 50.04 et 50.05 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.

50.08 La salariée 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 au paragraphe 50.09. En cas de décès de la salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

50.09 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 ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

50.10 Les parties aux présentes conviennent que les plaintes en vertu du paragraphe 17.16 et les griefs déposés 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 du présent paragraphe les conditions prévues à la convention collective 1996-1998 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

50.11 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

50.12 Il est entendu que la présente convention collective de travail signée entre les parties s'applique intégralement et totalement à toutes les personnes salariées représentées par la Centrale des Syndicats Démocratiques, (CSD).

- 50.13** Malgré les dispositions du paragraphe 12.03 de la convention collective, les réclamations en vertu des paragraphes 50.03 et 50.04 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu du paragraphe 50.05 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.
- 50.14** 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 DES SYNDICATS DÉMOCRATIQUES
(CSD)

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

LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES CENTRES LOCAUX DE SERVICES
COMMUNAUTAIRES

Thérèse Boisvert-Cliche

Denise Turenne

Jean-François Bérubé

Gilles Gauthier

Ginette Côté

Andrée Gendron

Lyne Duquette

Pierre G. Gingras

Yves Richer

LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX

Pauline Marois