CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

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

et

LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNÈLES
(F.P. - C.S.N.)

Mise à jour: 8 avril 2005
Envoi: 5

28 juin 2000
30 juin 2003

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définition des termes	I.1.1
2	Objet de la convention	I.2.1
3	Dispositions générales	I.3.1
4	Droits de la direction	I.4.1
5	Reconnaissance syndicale	I.5.1
6	Régime syndical	I.6.1
7	Retenues syndicales	I.7.1
8	Affichage d'avis	I.8.1
9	Liberté d'action syndicale	I.9.1
10	Règlement des litiges	I.10.1
11	Arbitrage	I.11.1
12	Mesures disciplinaires	I.12.1
13	Ancienneté	I.13.1
14	Mutations volontaires	I.14.1
15	Procédure de mise à pied	I.15.1
16	Sécurité d'emploi	I.16.1
17	Années d'expérience antérieure	I.17.1
18	Heures et semaine de travail	I.18.1
19	Temps supplémentaire	I.19.1
20	Congés fériés payés	I.20.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
21	Congé annuel (vacances)	I.21.1
22	Droits parentaux et avantages sociaux	I.22.1
23	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire	I.23.1
24	Régime de retraite	I.24.1
25	Allocations de déplacement	I.25.1
26	Titres d'emploi, libellés, échelles de salaire et règles d'application des échelles de salaire	I.26.1
27	Paiement des salaires	I.27.1
28	Uniformes	I.28.1
29	Repas, vestiaire et salle d'habillage	I.29.1
30	Protection des privilèges acquis	I.30.1
31	Contrat à forfait	I.31.1
32	Primes de soir, de nuit et de fin de semaine	I.32.1
33	Comité de bien-être des personnes salariées	I.33.1
34	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université	I.34.1
35	Développement des ressources humaines	I.35.1
36	Pratique et responsabilité professionnelle	I.36.1
37	Ordres professionnels	I.37.1
38	Sécurité et santé	I.38.1
39	Transport des bénéficiaires	I.39.1
40	Perte ou destruction de biens personnels	I.40.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
41	Régime de congé à traitement différé	I.41.1
42	Changements technologiques	I.42.1
43	Mécanisme permanent de négociation	I.43.1
44	Durée et rétroactivité	I.44.1

PARTIE II ANNEXES

A	Conditions particulières applicables aux établissements ayant une vocation de centre local de services communautaires (CLSC)	II.A.1
B	Recyclage	II.B.1
C	Frais de déménagement	II.C.1
D	Disparités régionales	II.D.1
E	Conditions particulières applicables aux techniciens ou techniciennes en assistance sociale	II.E.1
F	Horaire de quatre (4) jours	II.F.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative au comité local de relations de travail	III.1.1
No 2	Relative aux audiologistes (titre réservé) ou thérapeutes de l'ouïe, aux audiologistes-orthophonistes (titre réservé) ou thérapeutes de l'ouïe, de la parole, du langage et de la communication et aux orthophonistes (titre réservé) ou thérapeutes de la parole, du langage et de la communication	III.2.1
No 3	Relative à la création d'un comité de titre d'emploi	III.3.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 4	Relative aux conditions particulières des effectifs transférés suite à l'application du plan d'implantation de la réforme du réseau de la santé et des services sociaux	III.4.1
No 5	Relative à certaines personnes salariées replacées entre le 1er juin 1997 et le 29 juin 1998	III.5.1
No 6	Relative au règlement des griefs dans les établissements faisant l'objet d'une décision de fermeture	III.6.1
No 7	Relative à la conférence préparatoire prévue à l'article 11	III.7.1
No 8	Relative aux services régionaux de main-d'oeuvre et aux comités paritaires sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	III.8.1
No 9	Relative à l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel	III.9.1
No 10	Concernant les projets de transformation ou de réorganisation	III.10.1
No 11	Relative aux responsabilités familiales	III.11.1
No 12	Relative à l'indemnité additionnelle spéciale pour les frais de transport de nourriture	III.12.1
No 13	Relative à la convention collective applicable dans un établissement ayant plus d'une mission	III.13.1
No 14	Relative au comité de négociation des emplois non prévus	III.14.1
	Annexe à la lettre d'entente No 14	III.14.2
No 15	Concernant les frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel	III.15.1
No 16	Relative à la liste des médecins-arbitres prévue à l'article 23 de la convention collective	III.16.1
No 17	Relative au titre d'emploi d'agent ou agente de relation humaines	III.17.1
No 18	Relative aux expériences-pilotes	III.18.1
No 19	Relative à l'équité salariale	III.19.1

No 20	Sur l'équité salariale des professionnelles professionnels du secteur de la santé et des services sociaux	III.20.1
No 21	Sur l'équité salariale des professionnelles professionnels du secteur de la santé et des services sociaux	III.21.1
No 22	Relative à certains taux ou échelles de salaire	III.22.1
	Annexe à la lettre d'entente No 22	III.22.3
No 23	Concernant la poursuite des travaux sur l'équité salariale	III.23.1

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

Relative aux régimes de retraite	IV.1.1
Annexe 1	IV.1.13
Annexe 2	IV.1.16
Engagement concernant des dépôts additionnels aux fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)	IV.2.1

PARTIE V APPENDICES

Appendice No 1	V.1.1
Appendice No 2	V.2.1
Appendice No 3	V.3.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

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

1.02 "Personne salariée à temps complet" désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.

1.03 "Personne salariée à temps partiel" désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

Période de probation

1.04 "Période de probation" désigne une période d'essai à laquelle toute nouvelle personne salariée est soumise et dont la durée et les modalités sont les suivantes:

Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours.

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

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent quatre-vingts (180) jours.

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 sont considérés comme des jours de travail.

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, la personne salariée, pour acquérir son ancienneté, ne fait que compléter les jours civils ou de travail, selon le cas, qui manquaient à sa période de probation précédente, à la condition

toutefois qu'il ne se soit pas écoulé plus d'un (1) an depuis son départ.

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

Poste

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

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

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

1. Dans un cas fortuit ou de force majeure.

   Tel déplacement se fait en tenant compte de l'ancienneté. La personne salariée déplacée ne subit aucune diminution de salaire.

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

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

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

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

3. Dans le cas de la personne salariée qui, après avis, sera mise à pied.

Poste temporairement dépourvu de son titulaire

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

   - activités syndicales;
   - congé annuel;
   - congés sans solde prévus à l'article 22 (Droits parentaux et avantages sociaux) et aux articles correspondants des annexes;
   - congé à traitement différé;
   - maladie ou accident;
   - congés parentaux;

- congés sociaux;
- congé pour études;
- période d'affichage prévue à l'article 14 (Mutations volontaires);
- période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.P.S.S.S. en vertu de l'article 16 (Sécurité d'emploi);
- absence d'une personne salariée qui effectue un remplacement hors de l'unité de négociation prévu au paragraphe 14.20.

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

3. Dans l'hypothèse où l'employeur décide de ne pas combler ou de combler de façon partielle et/ou interrompue un poste temporairement dépourvu de son titulaire, il communique par écrit, à la demande du syndicat, les raisons de sa décision.

4. Les personnes salariées affectées à des postes temporairement dépourvus de leur titulaire sont, soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel tel que défini aux paragraphes 1.02 et 1.03 et ne peuvent être considérées comme des personnes salariées occasionnelles ou temporaires.

Équipe de remplacement

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

L'équipe de remplacement est utilisée pour combler des absences prévues au paragraphe 1.06, pour rencontrer des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois, sauf entente entre les parties) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

Pour ces fins, les personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans des emplois comparables. Cependant, toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.

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

L'employeur peut assigner une personne salariée de l'équipe de remplacement au-delà de l'aire de replacement définie au paragraphe 16.05 aux conditions suivantes:

1. il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 25 (Allocations de déplacement);

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 par ordre d'ancienneté dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de replacement définie au paragraphe 16.05, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant la règle d'ancienneté prévue à l'alinéa 4 du présent paragraphe;

5. le remplacement à l'extérieur de l'aire de replacement définie au paragraphe 16.05 n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

Équipe volante

1.08 Les parties reconnaissent que l'employeur peut constituer des équipes volantes pour le remplacement des absences prévues au paragraphe 1.06, ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties. Les équipes volantes sont considérées comme des postes et comblées selon les règles prévues à l'article 14 (Mutations volontaires). Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toutes modalités d'application de l'équipe volante.

Liste de disponibilité

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

2. La liste de disponibilité comprend:

   a) les personnes salariées mises à pied à l'exception des personnes salariées visées par le paragraphe 16.03 (Sécurité d'emploi);

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

   c) les personnes salariées qui ont démissionné de leur poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité; cependant, ces personnes salariées conservent leur ancienneté mais ne peuvent se prévaloir des dispositions prévues à l'article 14 (Mutations volontaires) avant l'expiration d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste de disponibilité.

3. La personne salariée peut s'inscrire à plus d'un titre d'emploi.

4. Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon la procédure décrite au paragraphe 1.09-5

du présent article.

5. Procédure d'appel au travail des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité:

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

   b) L'appel se fait par ordre d'ancienneté en fonction de la disponibilité exprimée par la personne salariée en autant que cette dernière puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche et que sa disponibilité rencontre les besoins complets de l'assignation.

   c) L'appel se fait par téléphone ou messager et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement, si nécessaire.

   d) Si la personne salariée refuse, la suivante est appelée et ainsi de suite.

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

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

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

      Il fait parvenir copie de cet avis au syndicat.

6. Bénéfices des personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité:

   a) La personne salariée bénéficie, durant la période où elle travaille effectivement, de tous les avantages de la convention collective.

   b) Elle conserve son ancienneté et l'accumule lors de chaque période durant laquelle elle a effectivement travaillé et peut utiliser cette ancienneté conformément à l'article 14 (Mutations volontaires). Cependant, elle ne pourra se prévaloir des dispositions du présent paragraphe que pour une période de douze (12) mois suivant la date effective de sa fin d'assignation.

   c) La personne salariée de la liste de disponibilité qui occupe un poste, ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.06, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines et est réinscrite sur la liste de disponibilité au terme de son assignation; si aucune assignation ne lui est offerte à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours de sa réinscription, elle peut supplanter la personne salariée la moins ancienne de la liste de disponibilité

en assignation, 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 à l'assignation de la personne salariée supplantée.

La personne salariée supplantée en vertu des dispositions du présent paragraphe voit son nom inscrit sur la liste de disponibilité.

Au terme de l'assignation de la personne salariée qui a supplanté, son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

d) Lorsqu'un poste à temps complet temporairement dépourvu de titulaire est comblé totalement et qu'il doit par la suite être comblé de façon partielle, la personne salariée qui effectue le remplacement peut conserver ce remplacement ou être réinscrite sur la liste de disponibilité sauf s'il s'agit de la seconde modification prévue au paragraphe 22.27. Si cette personne salariée a occupé un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.06 pour une durée supérieure à six (6) mois, elle peut également choisir de supplanter selon les dispositions prévues au paragraphe 1.09-6c).

e) La personne salariée de la liste de disponibilité affectée à une assignation à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, est considérée, pendant cette période, comme une personne salariée à temps complet. Les parties peuvent, par arrangement local, en convenir autrement.

f) La personne salariée inscrite sur la liste de disponibilité a droit, sauf dispositions contraires, à tous les avantages de la convention collective durant les périodes effectivement travaillées.

Promotion

1.10 "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.

Transfert

1.11 "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.

Rétrogradation

1.12 "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.

Déplacement

1.13 "Déplacement" désigne toute mutation d'une personne salariée exigée par l'employeur.

1.14 "Conjoint ou conjointe "

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 (1) an.

"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.

Disposition spéciale

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

ARTICLE 2

OBJET DE LA CONVENTION

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

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

Selon que le contexte le requerra, tout mot écrit au genre masculin comprend le genre féminin.

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

3.05 La personne salariée qui est membre du conseil d'administration d'une régie régionale de la santé et des services sociaux est libérée sans perte de salaire pour participer aux réunions du conseil d'administration de la régie régionale.

La personne salariée avise, par écrit, son supérieur immédiat lequel ne peut refuser sans motif valable.

Harcèlement sexuel

3.06 Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe et consiste en des avances sexuelles non désirées ou imposées qui peuvent prendre la

forme de sollicitations verbales ou gestuelles.

Aucune forme de harcèlement sexuel n'est tolérée. À ce titre, l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement sexuel par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales.

L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches, ou de brochures sexistes.

Les parties locales peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes de harcèlement sexuel.

3.07 Violence

Aucune forme de violence n'est tolérée. L'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir ou faire cesser toute forme de violence par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation, entre autres, par l'élaboration d'une politique à cet effet.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

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

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

Agent de sécurité

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

Dossier

5.05 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 de son choix, si elle le désire.

Ce dossier comprend:

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

À l'occasion de la rencontre prévue au paragraphe 11.01, la personne salariée peut obtenir une photocopie des documents contenus à son dossier qui sont pertinents et en

relation avec l'objet de son grief.

Démission

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

5.07 Le contenu de tout rapport d'appréciation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être porté à sa connaissance.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

6.01 Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la date d'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, comme condition du maintien de leur emploi.

6.02 Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les dix (10) jours civils à compter de son premier jour de travail comme condition du maintien de son emploi. À l'embauche, l'employeur informe la personne salariée de cette disposition.

6.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 7 (Retenues syndicales).

6.04 Toute personne salariée qui n'est pas membre du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective doit le devenir et maintenir son adhésion au syndicat pour la durée de la convention collective comme condition du maintien de son emploi.

ARTICLE 7

RETENUES SYNDICALES

7.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée ayant dix (10) jours civils d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours civils 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 titre d'emploi,
- le statut: temps complet ou temps partiel,
- le montant du salaire versé,
- le montant retenu,
- l'adresse.

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

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

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

7.03 L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants: leur date d'embauchage, adresse, service, titre d'emploi, salaire, numéro d'employé, numéro d'assurance sociale, statut (temps complet, partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

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

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

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

ARTICLE 9

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9.01 Dans les trente (30) jours civils de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste 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 civils de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la modification.

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

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

Toutefois, l'employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le syndicat rembourse le salaire, les primes applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'employeur.

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

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

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

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

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

9.08 Pour l'application de la présente convention, les employeurs visés par la présente convention collective assument conjointement la libération, à temps partiel, sans perte de salaire, d'une (1) ou des personnes salariées désignées par le syndicat visé par la présente convention sur la base suivante:

La proportion des jours de libération est la suivante:

1. de cinquante (50) à quatre-vingt-dix-neuf (99) personnes salariées membres du syndicat signataire ... un demi (1/2) jour par semaine;

2. de cent (100) à deux cent quatre-vingt-dix-neuf (299) personnes salariées membres du syndicat signataire ... un (1) jour par semaine;

3. de trois cents (300) à sept cent quarante-neuf (749) personnes salariées membres du syndicat signataire ... deux (2) jours par semaine;

4. sept cent cinquante (750) personnes salariées et plus membres du syndicat signataire ... trois (3) jours par semaine.

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

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

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

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

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

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

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

9.14 L'employeur libère, sans perte de salaire, trois (3) personnes salariées désignées par le syndicat, aux fins d'assister, au nom des personnes salariées, à toutes les séances d'arrangements locaux.

9.15 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.

Fonctions syndicales extérieures à l'établissement

9.16 Toute personne salariée appelée par le syndicat, la Fédération ou la Confédération des Syndicats Nationaux, à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve son ancienneté et ses droits acquis à la date de son départ.

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

9.17 S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit, dans un délai de quinze (15) 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.

9.18 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.

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

9.20 À l'expiration du congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi 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 prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 de la présente convention.

9.21 La personne salariée exerçant une fonction syndicale a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

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

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, 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.

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

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES LITIGES

Dans les cas de grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées, l'employeur et le syndicat se conforment à la procédure suivante.

10.01 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'un ou des représentants du syndicat, dans les trente (30) jours civils de la connaissance par la personne salariée du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel, laquelle donne sa réponse, par écrit, à la personne qui a déposé le grief, dans les cinq (5) jours civils subséquents.

Le syndicat peut également déposer un grief au lieu et place de la personne salariée à moins que celle-ci ne s'y oppose.

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

10.02 Cependant, 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. salaires et titres d'emploi;
3. quantum de la prestation d'assurance-salaire;
4. primes;
5. éligibilité à la prestation d'assurance-salaire.

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

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

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

10.06 La personne salariée qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention peut réclamer ces sommes

selon la procédure de grief et d'arbitrage.

10.07 Les parties négociantes peuvent convenir qu'un ou des griefs ont une portée nationale et conséquemment procéder à un seul arbitrage.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

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

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

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

11.02 Les parties doivent procéder selon la procédure sommaire, à moins qu'elles en conviennent autrement, pour les sujets suivants prévus aux articles de la convention collective et aux articles correspondants des annexes:

- Liste de disponibilité pour les réclamations de moins de cinq (5) jours (Article 1);
- Affichage d'avis (Article 8);
- Heures et semaine de travail (Article 18);
- Temps supplémentaire pour les réclamations de moins de cinq (5) jours (Article 19);
- Congés fériés payés (Article 20);
- Choix des congés annuels (vacances) (Article 21);
- Uniformes (Article 28);
- Repas, vestiaire et salle d'habillage (Article 29);
- Sécurité et santé (Article 38);
- Transport des bénéficiaires (Article 39);
- Perte ou destruction de biens personnels (Article 40);

Pour les autres sujets, les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire ou, à défaut, selon la procédure régulière.

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

Procédure sommaire

11.04 Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective ou à tout autre moment convenu entre elles, les parties locales tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre. Cet arbitre est nommé pour une période de deux (2) ans à compter du moment où les parties en ont convenu.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre, l'une ou l'autre des parties peut transmettre chaque grief au greffier en lui indiquant qu'il s'agit d'un grief visé par la procédure sommaire.

Le greffier nomme un arbitre dès réception de l'avis et ce, à même la liste des arbitres prévue à la convention collective. Le greffier doit respecter le tour de rôle en fonction de la disponibilité exprimée pour la procédure sommaire et affecter les arbitres prioritairement en fonction des trois (3) regroupements de régions suivants:

Secteur est	Secteur centre	Secteur ouest
Beaulieu, Francine	Dubé, Jean-Louis	Abramowitz, Marc
Côté, Gabriel M.	Gagnon, Huguette	Bergeron, André
Desnoyers, Gilles	Guertin, Maurice	Blais, François
Gagnon, Denis	Ladouceur, André	Boisvert, Marc
Gauvin, Jean	Lavoie, Jean-Marie	Brault, Serge
Girard, Carol	Morin, Marcel	Bolduc, Michel
Ménard, Jean-Guy	Provencal, Denis	Clément, Jean-Guy
Morency, Jean M.	Roy, Léonce E.	Corbeil, Gilles
Poulin, Marc	Turcotte, René L.	Corriveau, Alain
Sexton, Jean		Côté, Robert
Tremblay, Denis		Courtemanche, Louis B.
Truchon, André		Dubois, André
		Durand, Jean-Yves
		Faucher, Nathalie
		Foisy, Claude H.
		Fortier, Diane
		Frumkin, Harvey
		Gagnon, Jean-Denis
		Gravel, Marc
		Guay, Richard
		Hamelin, François
		Jobin, Carol
		Laberge, Denis
		Lalande, Serge,
		Laplante, Pierre
		Larouche, Viateur
		Lavoie, Gilles
		Lussier, Jean-Pierre
		Nadeau, Denis
		Rousseau, André
		Tousignant, Lyse
		Tremblay, Jean-Pierre

- Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

- Le secteur centre comprend les régions suivantes: Mauricie, Centre du Québec, Estrie et Chaudière-Appalaches.

- Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Au terme d'un mandat donné à un arbitre pour une période de deux (2) ans, les parties s'entendent pour renouveler le mandat de l'arbitre ou le confier à un autre arbitre. À défaut d'entente, les dispositions des deuxième (2e) et troisième (3e) alinéas du présent

paragraphe s'appliquent.

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

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

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

11.08 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours de la date où le dossier lui a été confié et doit rendre sa décision par écrit dans les quinze (15) jours suivant l'audition.

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

11.10 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail.

Procédure régulière

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

11.12 Les assesseurs désignés, s'il y a lieu, 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.

11.13 L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance.

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

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

11.16 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la fin de l'audition.

11.17 Dans le cas de griefs visant le congédiement d'une personne salariée, une mesure affectant son lien d'emploi de façon définitive ou temporaire pour une durée de cinq (5) jours et plus ou une suspension de cinq (5) jours et plus, la procédure suivante s'applique:

Au moins trente (30) jours avant la date d'audition, les parties tiennent une conférence préparatoire par téléphone à laquelle participe l'arbitre. Les éléments suivants sont présentés:

1- un aperçu général de la manière dont les parties prévoient fonctionner pour la présentation de leur preuve;

2- la liste des documents que les parties entendent déposer;

3- le nombre de témoins que les parties entendent produire;

4- la nature des expertises et les experts appelés à témoigner, s'il y a lieu;

5- la durée prévue de la preuve;

6- les admissions;

7- les objections préliminaires;

8- les façons de procéder rapidement et efficacement à l'audition, incluant les dates d'audition prévues.

Dans le cas où il s'avère nécessaire pour une partie d'apporter, au soutien de sa preuve, un changement à l'un des éléments ci-haut mentionnés, elle doit au préalable en informer l'arbitre et l'autre partie.

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

11.19 Dans tous les cas de mesure disciplinaire, l'arbitre peut:

1- réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

2- maintenir la mesure disciplinaire;

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

11.20 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 à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.

11.21 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.

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

11.23 Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, le syndicat pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être tenu d'établir la somme d'argent réclamée. S'il est décidé que le grief est fondé en tout ou en partie et si les parties ne s'entendent pas sur la somme à être payée, un simple avis écrit adressé à l'arbitre lui soumet le litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

11.24 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.

11.25 En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention.

11.26 L'arbitre et, le cas échéant, les assesseurs possèdent les pouvoirs que leur accorde le Code du travail.

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

Greffe

11.28 Un greffe est constitué pour pourvoir à l'administration de l'arbitrage de griefs.

11.29 Afin d'assurer son plein fonctionnement, un budget annuel est alloué au greffe par le ministère de la Santé et des Services sociaux après consultation des parties, de l'arbitre en chef et du greffier.

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

ARBITRE EN CHEF: François Hamelin

ARBITRES:

Abramowitz, Marc
Bergeron, André
Beaulieu, Francine
Blais, François
Boisvert, Marc
Bolduc, Michel
Brault, Serge
Clément, Jean-Guy
Corbeil, Gilles
Corriveau, Alain
Côté, Gabriel M.
Côté, Robert
Courtemanche, Louis B.
Desnoyers, Gilles
Dubé, Jean-Louis
Dubois, André
Durand, Jean-Yves
Faucher, Nathalie
Foisy, Claude H.
Fortier, Diane
Frumkin, Harvey
Gagnon, Denis
Gagnon, Huguette
Gagnon, Jean-Denis
Gauvin, Jean M.
Girard, Carol
Gravel, Marc
Guay, Richard
Guertin, Maurice
Hamelin, François
Jobin, Carol
Laberge, Denis
Ladouceur, André
Lalande, Serge
Laplante, Pierre
Larouche, Viateur
Lavoie, Gilles
Lavoie, Jean-Marie
Lussier, Jean-Pierre
Ménard, Jean-Guy
Morency, Jean M.
Morin, Marcel
Nadeau, Denis
Poulin, Marc
Provençal, Denis
Rousseau, André
Roy, Léonce E.
Sexton, Jean
Tousignant, Lyse
Tremblay, Denis
Tremblay, Jean-Pierre
Truchon, André
Turcotte, René L.

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

En cas de vacance à la fonction d'arbitre en chef, les parties se rencontrent pour procéder à la nomination d'un nouvel arbitre en chef.

11.31 Le greffier est monsieur Yves Shareck. Il est responsable de l'administration du greffe et de son budget, après consultation des parties et de l'arbitre en chef.

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

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

11.33 Le greffier fixe la date d'audition, procédant par ordre chronologique d'entrée des avis prévus au paragraphe 11.15. Cependant, les parties peuvent en convenir autrement. Les griefs sur les congédiements, suspensions de cinq (5) jours et plus, ceux sur la création de postes fusionnés prévus au paragraphe 2.03 de l'annexe A, ceux visant les contrats à forfait, ceux relatifs au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 15.01 à 15.07 ainsi que ceux relatifs à la procédure de replacement dans l'établissement prévue au paragraphe 16.05 sont entendus les premiers immédiatement suivis de ceux déposés en vertu de l'article 33 de la présente convention.

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

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

11.36 Les frais d'administration du greffe de même que les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

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

ARTICLE 12

MESURES DISCIPLINAIRES

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

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

12.02 Aucune offense ne peut être opposée à 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).

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

Le délai de trente (30) jours prévu à l'alinéa précédent ne s'applique pas si la décision d'imposer un congédiement ou une suspension résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

Aveu

12.04 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.

ARTICLE 13

ANCIENNETÉ

Application

13.01 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel.

13.02 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.

13.03 L'ancienneté s'exprime en années et jours civils.

Acquisition

13.04 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.

13.05 Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

13.06 L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours civils. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un jour de congé annuel (vacances) utilisé et un jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période financière (treize (13) périodes par année).

Si la personne salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, elle a droit pour chaque jour travaillé au résultat correspondant à ses heures travaillées proportionnellement aux heures d'une journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, multipliées par 1,4.

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

13.07 Une personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).

À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, 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.

Conservation et accumulation

13.08 La personne salariée à temps complet conserve et accumule son ancienneté dans les cas suivants:

1- mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 16.03;

2- mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 16.03;

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

4- absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;

5- absence autorisée sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;

6- congés parentaux prévus à la présente convention.

13.09 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines 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.

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

13.11 Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 14 (Mutations volontaires).

La personne salariée qui a obtenu un tel poste n'est pas tenue de donner sa démission et conserve son ancienneté.

Perte

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

1- Abandon volontaire de son emploi.

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

3- Renvoi.

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

5- Mise à pied excédant douze (12) mois sauf pour les personnes salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 16.03.

6- Absence pour maladie ou accident autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

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

Informations

13.14 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période financière, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel y incluant toutes les personnes salariées de la liste de disponibilité en précisant le nombre d'heures travaillées par chacune, par titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congé annuel (vacances) utilisés, l'ancienneté créditée à titre de congé férié ainsi que l'ancienneté de chacune accumulée depuis la date d'entrée en service.

13.15 Dans les soixante (60) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la convention, et par la suite, chaque année, au plus tard 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'unité de négociation; elle est également remise sur support informatique si le système le permet. Cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse;
- date d'entrée;
- service;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance-sociale;
- numéro d'employé;
- statut (temps complet, temps partiel);
- ancienneté accumulée au 31 mars.

13.16 Cette liste excluant l'adresse et le numéro d'assurance sociale est affichée aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours civils, période au cours de laquelle toute personne salariée intéressée ou l'employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours civils, la liste devient officielle quant à l'ancienneté, sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

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

Si l'ancienneté d'une personne salariée est corrigée à la suite d'une contestation en vertu du présent paragraphe, l'employeur avise, par écrit, le syndicat et la personne salariée concernée. Cette nouvelle ancienneté n'a d'effet rétroactif que dans les cas suivants:

1. Acquisition du droit à la sécurité d'emploi.
2. Quantum de congé annuel.

ARTICLE 14

MUTATIONS VOLONTAIRES

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

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

14.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

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

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

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

14.04 Toute personne salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance de la liste des candidatures au bureau du personnel.

14.05 Dès qu'une personne salariée présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

14.05A Dans chaque établissement, un registre des postes est établi sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les parties s'entendent sur ses modalités d'opération, y compris la transmission de l'inscription au syndicat.

14.05B L'inscription au registre des postes est considérée comme une candidature au poste affiché.

14.06 Le poste est accordé à la personne salariée la plus compétente, à l'intérieur de l'unité de négociation, parmi celles qui ont postulé et qui répondent aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la personne salariée à qui le poste est accordé, l'employeur a le fardeau de la preuve.

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

14.08A Nonobstant les paragraphes 14.06 et 14.07, la personne salariée qui a subi une rétrogradation suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou suite à l'application du paragraphe 16.05, est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation.

Si elle est la seule personne candidate ou si elle est la personne candidate la plus compétente et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste lui est accordé et un refus de sa part équivaut à une démission volontaire.

Si la compétence d'une autre personne candidate à ce poste est supérieure à la sienne, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues au présent article, à la condition que cette personne candidate libère un poste comportant un même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa rétrogradation et que cette dernière réponde aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré.

L'application de ce paragraphe ne peut en aucun cas avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une personne salariée de l'équipe de remplacement selon la procédure prévue au paragraphe 16.05.

14.08B Nonobstant les paragraphes 14.06 et 14.07, la personne salariée à temps complet qui a été replacée dans un poste à temps partiel suite à l'application du paragraphe 16.05 est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé comportant le même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa mise à pied.

Si elle est la seule personne candidate ou si elle est la personne candidate la plus compétente et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste lui est accordé et un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.

Si la compétence d'une autre personne candidate est supérieure à celle de la personne salariée visée par le premier alinéa du présent paragraphe, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues au présent article, à la condition que cette personne candidate libère un poste comportant un même titre d'emploi et un statut identique à celui détenu par la personne salariée au moment de sa mise à pied et que cette dernière réponde aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré.

L'application de ce paragraphe ne peut, en aucun cas, avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une personne salariée de l'équipe de remplacement selon la procédure prévue au paragraphe 16.05.

14.09 Sous réserve du paragraphe 16.05 (Poste disponible), si un poste de personne salariée à temps complet devient vacant, la personne salariée à temps partiel a préséance sur une personne candidate de l'extérieur, si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 14.11.

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

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

Au terme de ce délai de trente (30) jours, la personne salariée est réputée occuper ce nouveau poste avec tous les avantages qui en découlent.

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

14.11 La personne candidate à laquelle le poste est attribué en vertu du paragraphe 14.06 ou 14.07, a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. 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'avait pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

14.12 Lorsqu'une personne salariée est en période d'initiation et d'essai à un poste quelconque, elle reçoit la rémunération attachée à ce poste.

14.13 Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion, d'un transfert ou d’un déplacement.

14.14 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.

14.15 Dans le cas de promotion, la date de l'augmentation statutaire se situe à la date anniversaire de la promotion.

14.16 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.

14.17 Dans le cas de transfert et de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.

14.18 Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

14.19 La personne salariée promue à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation. Cependant, durant la période pendant laquelle elle occupe la fonction, la personne salariée n'est pas assujettie aux articles 6 (Régime syndical) et 7 (Retenues syndicales) prévus à la présente convention.

14.20 Une personne salariée peut occuper temporairement un poste hors de l'unité de négociation pour remplacer un cadre et ce, pour une période n'excédant pas douze (12) mois.

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

Durant la période de remplacement, la personne salariée 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.

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

Poste réservé

14.22 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 lui, 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.

ARTICLE 15

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I) MESURES SPÉCIALES

15.01 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 vacants 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. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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 15.11 à 15.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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 15.11 à 15.18 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 16.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement de l'établissement qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

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

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

Les 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 15.11 à 15.18 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 16.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement d'un des établissements qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

15.03 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 15.11 à 15.18 s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

15.04 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces services dans un ou plusieurs établissements

1) Fermeture totale d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un autre établissement.

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services, 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 15.11 à 15.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

2) Fermeture totale d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements.

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, 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 15.11 à 15.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

3) Fermeture partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un autre établissement.

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveaux services, 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 15.11 à 15.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 16.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de mobilité prévue au paragraphe 16.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe C, s'il y a lieu.

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

4) Fermeture partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements.

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, 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 15.11 à 15.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 16.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de mobilité prévue au paragraphe 16.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe C, s'il y a lieu.

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

15.04A Fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un ou plusieurs autres services

1) Fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un autre service.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un autre service, l'employeur donne un préavis d'au moins quatre (4) semaines au syndicat et la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés 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 15.11 à 15.18 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 15.11 à 15.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

2) Fermeture d'un ou plusieurs services avec création de plusieurs autres services.

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services avec création de plusieurs autres 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 le ou les services ainsi fermés 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 15.11 à 15.18 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 15.11 à 15.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

15.05 Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 s'applique.

15.05A 1) Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 15.01 à 15.06, un comité regroupant les parties patronale et syndicale impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces paragraphes et/ou pour discuter de toutes les alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

2) Le comité est composé de six (6) représentants dont trois (3) sont désignés par la partie syndicale et trois (3) sont désignés par la partie patronale.

3) Ce comité peut convenir que la procédure prévue au paragraphe 15.02 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.

15.06 Fusion de services

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

Les personnes salariées travaillant dans les services qui font l'objet de la fusion seront 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 devront être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles 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 15.11 à 15.18. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

15.06A Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 15.01 à 15.06 se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une régie régionale. Toutefois, les transferts pourront également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 16.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 16.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe C, s'il y a lieu.

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

Abolition d'un ou plusieurs postes

15.07 Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, de toutes les alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 s'applique.

15.08 Une (1) fois l'an, à la date qu'il détermine, l'employeur avise le syndicat des réaménagements prévus aux paragraphes 15.01 à 15.06. Toutefois, si les circonstances n'ont pu permettre de prévoir ces réaménagements et d'en aviser le syndicat à la date déterminée par l'employeur, celui-ci procède à tel réaménagement après avoir donné un avis écrit d'au moins six (6) mois.

Dans les cas prévus aux paragraphes 15.01 à 15.06, l'employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.), au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

Ce préavis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des personnes salariées.

Le préavis transmis au syndicat, en vertu du 2ième alinéa du présent paragraphe, comprend également les renseignements suivants:

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

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

15.09 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.

15.10 L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau service.

15.10A La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté qu'elle détenait chez son ancien employeur.

II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

1ère étape: Dans un titre d'emploi et dans le statut visé à l'intérieur d'un service donné, la personne salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté est affectée.

2ième étape: Cette personne salariée peut supplanter, dans un autre service, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

3ième étape: La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé, 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.

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 à temps partiel supplante une autre personne salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante un titulaire de 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 personne salariée 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.

15.11A La personne salariée qui, compte tenu de l'application du paragraphe précédent, doit supplanter au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres tel que défini au paragraphe 16.05 se voit rembourser les frais de déménagement, s'il y a lieu.

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

15.12 La personne salariée à temps partiel peut supplanter une personne salariée à temps complet selon la procédure prévue au paragraphe 15.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps partiel après l'application de toute la procédure prévue

au paragraphe 15.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir personne salariée à temps complet. De la même façon, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 15.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 15.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 15.11, sauf quant à l'identité de statut.

15.12A Lorsque l'employeur abolit le poste d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel en vertu des paragraphe 15.01 à 15.07, ou lorsqu'une personne salariée supplante en vertu du paragraphe 15.12 ou 15.13, c'est la personne salariée la moins ancienne du service, du titre d'emploi et du statut visés qui est affectée; s'il s'agit d'une supplantation en vertu du paragraphe 15.12 ou 15.13, elle doit en plus satisfaire aux exigences normales de la tâche.

15.13 Une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 15.11, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).

15.14 La personne salariée visée par l'application des paragraphes 15.11, 15.12 et 15.13 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

La personne salariée bénéficiant d'un des congés prévus aux paragraphes 9.16, 21.15, 22.05, 22.19, 22.19A, 22.27, 35.20, à l'article 41 et au paragraphe 16.05 de l'annexe A visée par la procédure de supplantation durant ce congé doit effectuer, sauf en cas de maladie ou de lésion professionnelle ou d'impossibilité d'être rejointe, son choix de supplantation sans attendre son retour au travail.

15.15 Les supplantations occasionnées, en vertu des paragraphes précédents, peuvent se faire simultanément ou successivement.

15.16 Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé, s'il y a lieu, selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure). Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

15.17 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, 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'un des titres d'emploi du groupe de professionnels prévus à la convention collective.

15.18 Si, à la suite des supplantations occasionnées en vertu des paragraphes 15.11, 15.12 et 15.13 des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.02 ou 16.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 16 (Sécurité d'emploi).

ARTICLE 16

SÉCURITÉ D'EMPLOI

16.01 La personne salariée visée au paragraphe 16.02 ou 16.03 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.

16.02 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 (S.P.S.S.S.) et son replacement 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 replacement, la personne salariée ne peut accumuler de jours de congé de maladie, ni de jours de vacances 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.

16.03 La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au S.P.S.S.S. 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 et du présent article;
   f) régime de vacances;
   g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son replacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;

h) droits parentaux contenus à l'article 22 (Droits parentaux et avantages sociaux);
i) régime de congé à traitement différé.

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 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, s'il y a lieu.

La personne salariée à temps partiel reçoit durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La personne salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est salariée, conformément au paragraphe 1.07 (Équipe de remplacement). Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions du paragraphe 1.07, 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.

16.04 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 22.14, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.22.

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, 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.

Procédure de replacement

16.05 Le replacement se fait en tenant compte de l'ancienneté, laquelle s'applique dans la localité, dans un poste pour lequel la personne salariée rencontre les exigences

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

Le replacement se fait selon la procédure suivante:

Établissement

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est salariée.

Si elle est la seule personne candidate ou si elle est la personne 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 personne candidate à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 14 (Mutations volontaires), à la condition que cette personne candidate libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 16.03.

Dans le cas contraire, le poste est accordé à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement 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 14 (Mutations volontaires).

La personne salariée à temps complet replacée dans un poste à temps partiel dans l'établissement ne subit de ce fait aucune diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied. Toutefois, elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévue au titre d'emploi du poste qu'elle détient.

Localité

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 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 S.P.S.S.S., sujet à l'approbation du comité paritaire, ou par le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de son président.

Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 16.03 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 emploi 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 de salaire, et les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

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

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

Le S.P.S.S.S. 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 de salaire, et des frais de déménagement s'il y a lieu.

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

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

L'employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son replacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste 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 14 (Mutations volontaires), 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 14 (Mutations volontaires), à une personne candidate salariée à temps partiel ou de la liste de disponibilité, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 16.03 inscrite au S.P.S.S.S.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel ou de la liste de disponibilité possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 16.03 inscrite au S.P.S.S.S. ou embaucher une personne 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 16.03, inscrites au S.P.S.S.S., 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 personne candidate référée par le S.P.S.S.S. À la demande du syndicat, l'employeur communique au syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement.

Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu des paragraphes précédents est un emploi déjà visé au paragraphe 15.17.

16.06 La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que le candidat replacé par le S.P.S.S.S. ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

16.07 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.

16.08 Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 qui est replacée 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'annexe C ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre s'il y a lieu.

16.09 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle est replacée à l'intérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.

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

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

16.12 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de replacement, se replace à l'extérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux, ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

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

16.13 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 (S.P.S.S.S.) actuellement existant continue d'opérer le service de placement.

2. Ce service de placement est composé de: une personne désignée par le M.S.S.S. et six (6) personnes désignées par les groupes d'employeurs suivants: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T., F.Q.C.R.P.D.I. et A.E.R.D.P.Q.

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

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

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

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

   - 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 16.03, s'il y a lieu;

- prend toutes les décisions relatives au replacement des personnes salariées.

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

- à transmettre au S.P.S.S.S. les renseignements nécessaires concernant les personnes salariées à être replacées;

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

- à accepter tout candidat référé par le S.P.S.S.S.

16.14 Le S.P.S.S.S. favorise l'accès des personnes salariées non replacées et bénéficiant du paragraphe 16.03 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;

c) la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un replacement ou un remplacement pendant la durée de son recyclage;

d) la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;

e) aux fins de son replacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée.

La personne salariée qui refuse de suivre un cours de recyclage ainsi offert, est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

16.15 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi

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

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

2. Les parties requièrent les services de M. André Sylvestre comme président du comité paritaire; en cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la 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 S.P.S.S.S. informe, par écrit, le comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des personnes salariées mises à pied et bénéficiant du paragraphe 16.02 ou 16.03 a été replacée de même que de l'identité des personnes salariées qui ne sont pas encore replacées. 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 S.P.S.S.S. pourra demander l'étude de son cas au comité paritaire dans les dix (10) jours suivant l'avis lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi, en envoyant un avis écrit à cet effet au directeur général du S.P.S.S.S.

   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 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 S.P.S.S.S. doit donner suite à telle recommandation unanime.

Règlement des litiges

16.16 À défaut d'unanimité au niveau du comité paritaire ou si le comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais prévus aux paragraphes 16.15-5, la personne salariée non satisfaite de la décision rendue par le S.P.S.S.S. 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 S.P.S.S.S. dans les dix (10) jours de l'avis par le directeur général lui indiquant les conclusions de l'étude de son cas au niveau du comité paritaire sur la sécurité d'emploi, en envoyant à cet effet un avis écrit au directeur général du S.P.S.S.S.

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

16.17 L'arbitre nommé en vertu du paragraphe 16.16 doit transmettre, par écrit, au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au S.P.S.S.S., 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 16.16.

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 S.P.S.S.S. 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 replacement prévues à la présente convention, selon le cas qui s'applique.

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

L'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte du présent article.

16.19 Si la personne salariée conteste une décision du S.P.S.S.S. 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 S.P.S.S.S. lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Le comité paritaire ou à défaut d'unanimité, le président, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un replacement 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 11 (Arbitrage).

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

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.

16.20 La personne salariée qui, tout en contestant une décision du S.P.S.S.S. impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le

S.P.S.S.S., n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe C et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

Dispositions générales

16.21 Le ministère 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.

16.22 Aux fins d'application du présent article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (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 centre ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et représentés par les groupes d'employeurs: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T., F.Q.C.R.P.D.I. et A.E.R.D.P.Q., 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 17

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

17.01 La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées, quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi.

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

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

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

17.04 Nonobstant les paragraphes 17.01 et 17.03, 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.

17.05 Sous réserve du paragraphe 17.04, l'expérience reconnue à une personne salariée au 31 décembre 1988 ne peut être modifiée par aucune des dispositions de la présente convention.

ARTICLE 18

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

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

18.02 Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) jours complets et consécutifs par semaine.

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

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

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

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

18.06 Les parties peuvent convenir d'horaires flexibles, d'horaires comprimés et de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.

18.07 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

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

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

1. les heures de travail supplémentaire sont remises en temps. Ces heures sont remises dans les soixante (60) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre la personne salariée et l'employeur;

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

Ces règles s'appliquent également pour la personne salariée à temps partiel.

Rappel au travail

19.03 S'il y a rappel au travail à l'établissement ou à l'extérieur du domicile de la personne salariée alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:

a) une indemnité de transport équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple;
b) une rémunération minimum de deux (2) heures au taux du temps supplémentaire.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail, le cas de la personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente.

Le rappel au travail ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période normale de travail de la personne salariée.

Disponibilité volontaire

19.04 A) Les personnes salariées qui en expriment l'intention peuvent se soumettre à un régime de disponibilité.

B) Lorsque les besoins du service exigent du personnel en disponibilité, les personnes salariées doivent s'y soumettre à tour de rôle à moins que:

a) un nombre suffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins;

b) un nombre insuffisant de personnes salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres personnes salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

C) Cependant les parties locales se rencontrent afin de discuter notamment de la nature des modifications du rappel au travail et de convenir de mesures appropriées pour solutionner efficacement la dispensation des services en fonction des besoins du service et de la structure organisationnelle de l'établissement. Les parties s'efforcent de limiter le recours à la disponibilité obligatoire.

D) La personne salariée en disponibilité bénéficie des dispositions du rappel au travail prévues au paragraphe 19.03. Cependant, la personne salariée qui, suite à un appel, intervient et le fait sans quitter son domicile, n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps effectivement fait.

E) La personne salariée en disponibilité bénéficie également de la prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.05.

19.05 La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit, pour chaque période de huit (8) heures, une allocation équivalente à une (1) heure de salaire à taux simple.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

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

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

20.02 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 coïncide avec un jour de congé hebdomadaire.

20.03 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 de ce congé férié.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais ci-haut prévus, il s'engage à le payer à la 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 pris après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

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

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

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

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine et s'assure que chaque personne salariée bénéficie de deux (2) jours complets consécutifs de congé à l'occasion de Noël ou du jour de l'An.

20.07 Pour un congé férié, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

Congés mobiles

20.08 Les personnes salariées transférées des Centres de services sociaux qui bénéficient de congés mobiles à la date d'entrée en vigueur de la présente convention continueront d'en bénéficier pour la durée de la convention collective.

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

21.01 La personne salariée a droit, après une année de service, à vingt (20) jours ouvrables de vacances payées.

Nonobstant le premier alinéa, pendant la durée de la présente convention, l'employeur n'apportera aucun changement au régime de vacances actuellement en vigueur.

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

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

La personne salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril a droit à vingt-cinq (25) jours ouvrables de vacances payées.

21.02 Toute personne salariée qui, au 30 avril, n'a pas un (1) an de service peut, avec l'assentiment de l'employeur, compléter sa période de vacances, jusqu'à concurrence de vingt (20) jours ouvrables à ses frais.

21.03 Pour fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois complet de service.

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

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

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

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

21.07 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 ses vacances en dehors de la période normale de la prise de vacances doit en aviser l'employeur avant le 15 mars et s'entendre avec son employeur quant à la remise de ses vacances en dehors de la période normale. L'employeur ne peut refuser une telle demande sans motif valable.

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

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

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

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 vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

21.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril.

21.11 Pour un congé annuel, la personne salariée 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 temps complet;

2. une rémunération établie conformément au paragraphe 27.11 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

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

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

21.13 Lorsqu'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.

21.14 Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois, divisible en quatre (4) périodes, à la condition qu'elle en fasse la demande, par écrit, quatre (4) semaines à l'avance et qu'elle s'entende avec son employeur sur la date ou les dates de tel congé. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

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.

Congé sans solde après cinq (5) ans de service

21.15 1) **Conditions d'obtention**

La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, et une fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé prévu au paragraphe précédent. Pour obtenir ce congé, 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 locales peuvent convenir que la période donnant droit au congé sans solde n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines puisse être moindre que cinq (5) ans.

2) **Modalités**

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

a) Ancienneté

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

b) Mutation volontaire

La personne salariée peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective à la condition qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

c) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée intéressée la rémunération correspondant aux jours de vacances 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 prévu au paragraphe 23.30 de la présente convention collective.

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

e) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé, 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 du 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 est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, 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.

Toutefois 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. Dans ce dernier cas, la personne salariée et l'employeur peuvent convenir entre eux d'un mode de paiement des contributions et des primes.

g) Assurance-vie (Régime de base)

La personne salariée continue de bénéficier de l'assurance-vie prévue au paragraphe 23.09.

h) Exclusion

Sauf les dispositions du 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

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. À défaut d'avoir donné cet avis, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18. À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut alors qu'il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

21.16 Congé partiel sans solde

Après entente avec l'employeur, la personne salariée à temps complet qui a un (1) an de service peut obtenir un congé partiel sans solde d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale 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.

La personne salariée doit en faire la demande par écrit au moins trente (30) jours avant la date prévue pour le début de son congé.

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 cesse d'être titulaire de son poste, son congé partiel sans solde prend fin le jour précédant celui où elle cesse de l'être. 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 et bénéficie du régime de base d'assurance-vie 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 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.

Ce congé peut être prolongé d'au plus cinquante-deux (52) semaines dans le cas d'un congé pour études. Durant cette prolongation et sous réserve du paragraphe 35.22 et du paragraphe 16.07 de l'annexe A de la convention collective, la personne salariée est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel, notamment en ce qui concerne ses cotisations au régime de retraite.

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX ET AVANTAGES SOCIAUX

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01 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.

22.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également une personne salariée des secteurs public ou parapublic.

22.03 L'employeur ne rembourse pas à la 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.

22.03A Le salaire hebdomadaire de base [(1)], le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.

22.04 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

22.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 22.08, 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 (1) semaine de travail régulièrement majoré et 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 par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10 et 22.11, selon le cas.

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

22.06 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.

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

22.08 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.

22.09 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

22.10 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 (à l'exception des sous-alinéas a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 22.13:

---

(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 pour cent (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 pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 22.12, 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 pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestation 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 auquel 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 au présent sous-alinéa 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 quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

22.10A Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 22.08, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension.

---

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

[2] On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

22.10B L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

Malgré les dispositions 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 pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par son employeur ou, le cas échéant, par ses employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

22.11 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-emploi ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité, sous réserve des dispositions prévues aux deux (2) alinéas qui suivent.

La salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-emploi parce qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant le nombre d'heures de travail requis au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-emploi.

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

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

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

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

22.12 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.10 et 22.11:

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

b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier (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 requise en vertu des paragraphes 22.10 et 22.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

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

   Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST) et les semaines pendant lesquelles la salariée bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

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

   Les dispositions du présent sous-alinéa constituent une des stipulations expresses visées par le paragraphe 22.04.

22.13 L'allocation de congé de maternité [1] versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 22.10.

Dans le cas où les dispositions du troisième (3e) sous-paragraphe du sous-alinéa b) du paragraphe 22.10 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

22.14 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 22.15 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 de vacances;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste 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 vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

22.15 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.

22.16 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.

22.17 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 dollars (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 22.31.

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.

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

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

22.19 La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants:

a) Elle est enceinte et ses conditions de travail comportent des risques de maladie infectieuse ou des dangers physiques pour elle ou l'enfant à naître.

b) Ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite.

c) Elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

Si elle y consent, une autre personne salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche.

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

Dans le cas où la salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique demande d'être affectée provisoirement à un autre poste, vacant ou temporairement dépourvu de son titulaire, celle-ci est alors assignée 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 dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la 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

22.19A 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.

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, 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 par le paragraphe 22.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A 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

22.21 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

22.22 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre qu'un enfant de son conjoint a droit à un congé d'une durée maximale de dix (10) semaines consécutives pourvu que son conjoint n'en bénéficie pas également. Ce congé doit se situer après 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.

22.23 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 suivants 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.

22.24 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 22.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

Le salaire hebdomadaire de base de la personne salariée à temps partiel est établi selon les dispositions du sous-alinéa d) du paragraphe 22.12.

22.25 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.

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

22.26 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu au paragraphe 22.25, 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 22.31.

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 22.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément au paragraphe 22.25, 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 en conviennent autrement.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

22.27 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 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.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifié dans sa première demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail 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 ne s'est pas prévalu, bénéficier à son choix d'un congé sans solde ou partiel sans solde en suivant les formalités prévues.

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

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 22.27 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.

c) Pendant la durée d'un des congés prévus au paragraphe 22.27 a) et b), la personne salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé.

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

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

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

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

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

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si 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.

22.30A Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.31 et 22.33.

22.30B Sous réserve des autres dispositions de la convention collective, la personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter de son travail jusqu'à concurrence de six (6) jours sans solde par année lorsque sa présence est expressément requise auprès de son enfant mineur ou de l'enfant mineur de son conjoint pour des raisons de santé, de sécurité ou d'éducation.

Dispositions diverses

22.31 Les congés visés au paragraphe 22.22, au premier (1er) alinéa du paragraphe 22.25, au paragraphe 22.27 et au paragraphe 22.30A (congé sans solde) 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 à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux(2) ans.

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

La personne salariée et l'employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé sans solde à temps partiel.

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

La 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 par le paragraphe 22.31.

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.

22.33 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 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.

22.34 La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22 de la présente section bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

22.35 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.

Toutefois, l'alinéa qui précède ne s'applique pas dans le cas des paragraphes 22.10 et 22.10B.

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

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

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

SECTION V
AVANTAGES SOCIAUX

22.37 L'employeur accorde à la personne salariée:

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

   b) sur demande, une (1) semaine de congé sans solde en prolongation du congé prévu en a).

2. trois (3) jours civils 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 civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants;

4. malgré les stipulations prévues aux paragraphes 22.39 et 22.40, la personne salariée peut choisir de reporter un (1) jour de congé prévu aux alinéas 22.37 (1.a)), 22.37 (2) et 22.37 (3) pour assister à la cérémonie d'inhumation ou de crémation. En aucun cas, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue à 22.41.

22.38 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 deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

22.39 Pour fins de calcul, les congés mentionnés aux alinéas 22.37 (1) et 22.37 (3) ont comme point de départ la date du décès.

22.40 Ceux prévus à l'alinéa 22.37 (2) se prennent de façon continue entre la date du décès et celle des funérailles inclusivement.

22.41 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention aux paragraphes 22.37 et 22.38 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.

22.42 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.

22.43 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, le personne salariée devra aviser son employeur au moins trente (30) jours à l'avance de son désir de reprendre le travail.

22.44 La personne salariée appelée à agir comme juré ou témoin dans une cause où elle n'est pas une des parties intéressée 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.

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

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

22.46 Sur avis donné un (1) mois à l'avance, toute personne salariée a droit à deux (2) semaines de congé, dont l'une (1) avec solde, à l'occasion de son mariage. La prise de la semaine sans solde est à la discrétion de la personne salariée.

La personne salariée titulaire de poste 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. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé avec solde au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

22.47 Dans le cas de maladie du père, de la mère et du conjoint de la personne salariée, lorsque personne à la maison autre que la personne salariée ne peut pourvoir aux besoins du malade, il est loisible à la personne salariée, après en avoir informé l'employeur, d'utiliser à cette fin, un maximum de trois (3) jours consécutifs à même sa banque de congés maladie.

22.48 Congé à temps partiel

Sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé à la personne salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. 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 à temps partiel du même titre d'emploi. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des personnes salariées 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.

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

Un registre est établi afin d'identifier les personnes salariées titulaires de postes à temps partiel qui expriment leur intention d'échanger leur poste avec des personnes salariées 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 leurs postes respectifs. 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 le jour précédant celui où elle cesse d'être titulaire de son poste à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

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 par les règles qui s'appliquent à la personne salariée 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 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 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.

ARTICLE 23

RÉGIMES D'ASSURANCE-VIE, D'ASSURANCE-MALADIE, D'ASSURANCE-SALAIRE

SECTION I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

a) Toute personne salariée embauchée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet dans un poste: après un (1) mois de service continu.

Toute personne salariée embauchée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet affectée à une assignation: après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance-maladie dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu.

b) Toute personne salariée à temps partiel qui travaille moins de soixante-dix pour cent (70 %) du temps complet: après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance-maladie dont elle bénéficie après un (1) mois de service continu.

Aux fins d'application du deuxième (2e) sous-alinéa de a) et de l'alinéa b), la détermination du pourcentage du temps travaillé par une personne salariée à temps partiel se fait de la façon suivante:

1) Pour une nouvelle personne salariée, selon le pourcentage du temps travaillé au cours du premier (1er) mois de service continu pour le régime de base d'assurance-maladie et au cours des trois (3) premiers mois de service continu pour les autres régimes et ce, jusqu'au 31 décembre qui suit immédiatement. Cependant, si elle n'a pas complété la période pertinente de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète la période pertinente de service continu.

2) Par la suite, selon le pourcentage du temps travaillé au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente et applicable au 1er janvier de l'année subséquente.

3) Dès qu'une nouvelle personne salariée à temps partiel complète trois (3) mois de service continu et au 21 novembre de chaque année, l'employeur lui fait parvenir un avis écrit indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période pertinente.

La nouvelle personne salariée ayant travaillé vingt-cinq pour cent (25%) ou moins du temps complet a le choix de bénéficier ou non des régimes de base d'assurance-vie et d'assurance-salaire. Dans le cas où elle choisit d'en bénéficier, elle signifie son intention par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis qu'il lui a fait parvenir.

Au 1er janvier de chaque année, la personne salariée dont la prestation de travail a diminué à vingt-cinq pour cent (25%) ou moins du temps complet au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente peut cesser de bénéficier des régimes de base d'assurance-vie et d'assurance-salaire dans la mesure où elle le signifie par écrit à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la réception de l'avis qu'il lui a fait parvenir.

La personne salariée qui travaille vingt-cinq pour cent (25 %) ou moins du temps complet et qui a choisi de ne pas bénéficier des régimes de base d'assurance-vie et d'assurance-salaire peut modifier son choix au 1er janvier de chaque année. Elle doit aviser l'employeur au plus tard le 1er décembre.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, la participation de toute personne salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire après un (1) mois de service continu.

4) L'employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance-maladie pour la personne salariée mentionnée à l'alinéa a) et la moitié de cette contribution pour celle mentionnée à l'alinéa b). La personne salariée visée par l'alinéa b) paie le solde de la contribution de l'employeur en plus de sa propre cotisation.

Dans le cas où une personne salariée n'a pas complété un (1) mois de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète un (1) mois de service continu et la contribution de l'employeur demeure inchangée pour l'année subséquente débutant le 1er janvier.

Définition de personne à charge

23.02 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.

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 salariée 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: est également

considéré enfant à charge un enfant célibataire à l'égard duquel la personne salariée ou son conjoint exerce l'autorité parentale ou l'exercerait si l'enfant était mineur et satisfaisant à toutes les autres conditions prévues à l'article 1.

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 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, domiciliée chez une personne salariée et sur laquelle la personne salariée ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 Définition d'invalidité

Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une maladie y compris un accident ou une complication d'une grossesse, d'une ligature tubaire, d'une vasectomie, de cas similaires reliés à la planification familiale ou d'un don d'organe, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi et de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

23.05 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.

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

23.07 Les dispositions relatives aux régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention.

Comité syndical d'assurance

23.08 Le comité paritaire prévu à la convention collective 1996-98 est en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un comité syndical d'assurance. La Fédération des professionnèles (FP-CSN) transmet au comité paritaire un avis l'informant de la composition et de la date d'entrée en fonction du comité syndical. Le comité paritaire transfère au comité syndical d'assurance ses actifs et passifs et cesse d'exister à la date fixée dans l'avis prévu au présent alinéa ou au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Le comité syndical d'assurance est responsable de l'établissement du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire, lesquels font partie intégrante du contrat d'assurance.

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

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

La cotisation aux régimes optionnels est entièrement à la charge des participants. La participation est facultative selon les termes du contrat d'assurance.

Le contrat doit prévoir que le comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Service sociaux (CPNSSS) peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent que ce dernier fournit au comité syndical.

Le CPNSSS reçoit une copie du cahier des charges, la liste des compagnies d'assurance soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du CPNSSS et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de primes ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit au CPNSSS.

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

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

a) l'information aux personnes salariées;

b) l'inscription et le retrait des personnes salariées;

c) la communication à l'assureur des demandes d'adhésion et des renseignements pertinents pour la tenue à jour du dossier de la personne assurée par l'assureur;

d) la communication à l'assureur des demandes 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 délai de carence afférent au régime d'assurance-salaire ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois et la prestation nette d'impôts ne peut dépasser quatre-vingt pour cent (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 l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.

Les personnes couvertes par les dispositions de la convention de la Baie James et du Nord québécois telles que définies à l'article 1 de la loi approuvant la convention de la Baie James et du Nord québécois et qui sont également personnes salariées au sens de la présente convention collective peuvent être exemptées de participer au régime de base et aux régimes complémentaires d'assurance-maladie et conserver la possibilité de participer à des régimes complémentaires d'assurance-vie et d'assurance-salaire.

SECTION II
RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

23.09 La personne salariée visée au sous-alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400 $).

La personne salariée visée au sous-alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de trois mille deux cents dollars (3 200 $).

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

23.10 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 retraités qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au

cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

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

b) elles défraient, sur une base mensuelle, les premiers quarante cents (0,40 $) par mille dollars (1 000 $) d'assurance du coût de cette assurance, l'employeur assumant le solde du coût.

SECTION III
RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

23.11 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.

23.12 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'un participant assuré pour lui-même et ses personnes à charge: cinq dollars (5,00 $) par mois;

b) dans le cas d'un participant assuré seul: deux dollars (2,00 $) par mois;

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

L'employeur maintient cette contribution pour toute absence sans solde de vingt-huit (28) jours et moins.

23.13 Le contrat d'assurance 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.

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

Cependant, une personne salariée peut, moyennant un préavis écrit à son employeur, refuser ou cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie, à la condition qu'elle établisse qu'elle est assurée en vertu d'un autre régime collectif d'assurance ou, si le contrat le permet, au régime général d'assurance-médicaments assumé par la

Régie de l'assurance-maladie du Québec (RAMQ).

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde de plus de vingt-huit (28) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

23.15 Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, durant une suspension dont la durée n'excède pas vingt-huit (28) jours, la personne salariée continue de participer aux régimes d'assurance. Lors d'une suspension de plus de vingt-huit (28) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation en assumant seule ses cotisations et, le cas échéant, les contributions de l'employeur.

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

SECTION IV
RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

23.17 Subordonnément aux dispositions des présentes, une personne salariée a droit pour toute période d'invalidité durant laquelle elle est absente du travail:

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-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 de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 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 congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

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

Aux fins du calcul de la prestation, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable 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 la personne salariée à temps partiel, le montant est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de vacances, de congé de 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 du temps complet.

c) À compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03, une personne salariée titulaire d'un poste 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 trois (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.

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.

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.

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.

23.18 La personne salariée continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.17 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.17 ou à l'expiration du délai prévu au troisième (3e) alinéa du paragraphe 23.32, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations 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 des cotisations au RREGOP pour une (1) année additionnelle tel que défini à l'alinéa précédent s'appliquent à la personne salariée dont

l'invalidité a débuté le ou après le 1er janvier 1998.
Si le contrat d'assurance le prévoit, la personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance prévus à la convention collective pour une période de trois (3) ans suivant le début de son invalidité. Elle est exonérée de ses cotisations après l'expiration du délai de carence.

23.19 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 par l'alinéa a) du paragraphe 23.17, 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 Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ). La banque de congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 23.17, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (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 son employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net [(1)] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.17 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel

---

[(1)] Salaire net: le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations à la Régie des rentes du Québec (RRQ) et au Régime d'assurance-emploi.

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 (CSST), 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 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 CSST 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 23.17 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 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 23.17 et au présent paragraphe, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

23.20 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 un cinquième (1/5) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

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

23.22 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur mais subordonnément à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

La personne salariée a droit au remboursement du coût exigé par le médecin pour toute demande de renseignements médicaux supplémentaires exigée par l'employeur.

La personne salariée a la responsabilité de s'assurer que toute pièce justificative est dûment complétée.

23.23 Quelle que soit la durée de l'absence, qu'elle soit indemnisée ou non et qu'un contrat d'assurance soit souscrit ou non aux fins de garantir le risque, l'employeur ou bien l'assureur ou l'organisme gouvernemental choisi par la partie patronale comme représentant de l'employeur à cette fin peut vérifier le motif de l'absence et contrôler tant la nature que la durée de l'invalidité.

23.24 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.22. 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, auquel cas il en informe le syndicat par écrit en même temps que la personne salariée, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

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

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

23.27 Procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité selon la procédure suivante:

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin-arbitre ou à l'arbitre, selon le cas, et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel de la liste de disponibilité non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique:

a) les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut [1] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, le greffier en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants:

Physiatrie

Secteur est [2]	Secteur ouest [3]
Brault, Yves	Bazinet, Brigitte
Côté, Isabelle	Duranceau, Jacques
Mathon,Gilles	Duranleau, Denis
Parent, René	Imbault, Sarto
	Lambert, Richard
	Morand, Marcel

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Gilles Bastien et ses substituts sont Germain Chagnon, Daniel Choinière et Réjean Haineault.

[2] Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

[3] Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

Psychiatrie

Secteur est [1]	Secteur ouest [2]
Brochu, Michel	Aubut, Jocelyn
Gauthier, Yvan	Beltrami, Edouard
Jobidon, Denis	Côté, Paul
Rochette, Denis	Dragon, Normand
Simard, Normand	Duguay, Robert
Tremblay, François	Fortin, Hélène
Voisine, Claude	Goulet, Jean
	Lamarre, Suzanne
	Massac, Charles-Henri
	Proulx, France
	Séguin, Jacques-Yvon
	Turcotte, Jean-Robert

Orthopédie

Secteur est [1]	Secteur ouest [2]	
Beaupré, André	Beaumont, Pierre	Murray, Jacques
Bélanger, Louis René	Bertrand, Pierre	Perron, Odette
Blanchet, Michel	Dionne, Julien	Ranger, Pierre
Bouchard, Henri-Louis	Duquette, Maurice	Renauld, Eric
Gagnon, Normand	Faubert, Gilles	Renaud, Paul E.
Gagnon, Raymond	Gagnon, Sylvain	
Grenier, Réjean	Jarzem, Peter	
Lépine, Jean-Marc	Jodoin, Alain	
Lirette, Richard	Labelle, Hubert	
Roy, Jean-François	Laflamme, Georges H.	
	Lamarre, Claude	
	Maurais, Gilles	

[1] Le secteur est comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

[2] Le secteur ouest comprend les régions suivantes: Mauricie, Estrie, Montréal-Centre, Outaouais, Abitibi-Témiscamingue, Nord du Québec, Laval, Lanaudière, Laurentides, Montérégie, Centre du Québec, Nunavik et Terres-Cries-de-la-Baie-James.

b) Pour être désigné, le médecin-arbitre doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.

c) Dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou le représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

d) Le médecin-arbitre rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les quarante-cinq (45) jours de la détermination de la spécialité pertinente. La personne salariée est accompagnée et représentée par une personne désignée par le syndicat. L'employeur ne participe pas à cette rencontre.

e) Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.

f) Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). Il doit rendre sa décision au plus tard dans les soixante (60) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

4- Dans le cas où l'invalidité ne relève pas du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 s'applique. L'employeur a la responsabilité d'aviser le greffier du dépôt du grief et de transmettre copie de cet avis au syndicat. Dès la réception du grief au Greffe, le greffier désigne à tour de rôle un arbitre à même la liste établie par secteur géographique déterminé au paragraphe 11.04.

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre ou de l'arbitre, la personne salariée bénéficie des prestations d'assurance-salaire prévues au présent article.

L'employeur ne peut exiger le retour au travail de la personne salariée avant la date prévue au certificat médical ou tant que le médecin-arbitre ou l'arbitre n'en aura pas décidé autrement.

Si la décision conclut à l'inexistence ou à la cessation de l'invalidité, la personne salariée rembourse l'employeur à raison de dix pour cent (10%) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Les frais et honoraires du médecin-arbitre ou de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

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

a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congés-maladie prévus au paragraphe 23.29;

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 de leur valeur.

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue à l'alinéa b) du paragraphe 23.17. 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 prestation d'assurance-salaire. Aux fins de l'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 congés-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui sont payés à raison d'une 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.

Accumulation des jours de maladie

Personne salariée à temps complet

23.29 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 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 en vertu du paragraphe 21.01.

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 21.03.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des 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 congé-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.

23.30 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.29, reçoit le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés au 30 novembre de chaque année.

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

23.31A 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

Personne salariée à temps partiel

23.32 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 23.29, reçoit à chaque paie 4,21 %:

- de son salaire;
- du 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;
- du salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu, et celle qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas bénéficier des régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % de la rémunération prévue au premier (1er) alinéa.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours civils d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance.

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

23.33 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 1.07, 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, qui est favorable à la réadaptation de la personne salariée et dont elle est raisonnablement en mesure d'accomplir les fonctions. L'employeur met fin à cette assignation sur présentation d'un certificat médical à cet effet du médecin traitant. L'employeur remet à la personne salariée avant le début de l'assignation une copie du formulaire décrivant les conditions d'assignation temporaire. De plus, il informe le syndicat au début de l'assignation qu'une personne salariée est assignée temporairement.

23.34 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est replacée selon l'une ou l'autre des procédures suivantes:

- la personne salariée est inscrite sur une équipe spéciale et est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut, si ses capacités résiduelles, selon l'avis de son 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.

  Nonobstant le paragraphe 14.06, le poste est accordé à la personne salariée ayant le plus d'ancienneté de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 16.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

  La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste ainsi offert cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

- 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.

En aucun cas, la personne salariée qui obtient un poste en vertu des dispositions du présent paragraphe ne reçoit un salaire inférieur à celui qu'elle recevait avant le début de son absence continue en raison de sa lésion.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

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

24.02 Le programme de retraite progressive a pour but de permettre à une personne salariée à temps complet ou à temps partiel, titulaire de poste, 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.

24.03 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 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.

24.04 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 des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines 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 23.28, 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. A 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 24.04 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.

24.05 À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la personne salariée sont soumis aux dispositions de l'article 1 de la convention collective.

24.06 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 à temps partiel.

ARTICLE 25

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

25.01 Lorsqu'une personne salariée, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement.

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

Frais d'automobile

Lorsqu'elle utilise sa propre automobile, la personne salariée reçoit:

de 0 à 8,000 km:	0,34 $ du km
de 8,001 à 18,000 km:	0,245 $ du km
de 18,001 à 26,000 km:	0,185 $ du km
de 26,001 et plus:	0,17 $ du km

Un montant de 0,085 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route gravelée.

25.02 Le calcul des allocations à être versées est effectué à partir du port d'attache auquel la personne salariée est affectée; une personne salariée ne peut avoir plus d'un port d'attache.

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

1. l'endroit où la personne salariée exerce habituellement ses fonctions;
2. l'endroit où la personne salariée reçoit régulièrement ses instructions;
3. l'endroit où la personne salariée fait rapport de ses activités.

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

25.03 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin, d'une façon régulière au cours de l'année et parcourt moins de 8,000 km a droit de recevoir en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 $ par km compris entre le kilométrage effectivement parcouru et 8,000 km, payable à la fin de l'année.

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

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursables.

Repas

25.05 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 puisse se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable:

Déjeuner: 9,00 $
Dîner: 12,35 $
Souper: 18,60 $

Coucher

25.06 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 $.

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

Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 19,15 $.

25.08 Si une personne salariée bénéficie à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective d'un système plus avantageux, elle continuera d'en bénéficier pour la durée de la convention en autant qu'elle occupe les mêmes fonctions.

25.09 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 25.01, 25.03, 25.05, 25.06, 25.07 et 25.10 pour les 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 25.01, 25.03, 25.05, 25.06, 25.07 et 25.10.

Assurance-affaires

25.10 Une personne salariée requise d'utiliser son automobile personnelle, qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance-affaires pour l'utilisation de son automobile personnelle pour fins de travail pour l'employeur doit être remboursée du montant de

cette prime annuelle et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

a) une 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 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.

L'employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la personne salariée de se doter d'une assurance-affaires.

ARTICLE 26

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, ÉCHELLES DE SALAIRE ET RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE

26.01 Les titres d'emploi, les libellés et les échelles de salaire apparaissent au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des syndicats affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN): Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) et Fédération des professionnèles - CSN (FP-CSN)". Ce document fait partie intégrante de la convention collective.

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

L'employeur paie à la personne salariée le salaire prévu pour son titre d'emploi à la "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés et des échelles de salaire des syndicats affiliés à la Confédération des Syndicats Nationaux (CSN): Fédération de la santé et des services sociaux - CSN (FSSS-CSN) et Fédération des professionnèles - CSN (FP-CSN)".

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

Groupe (01): Professionnelles et Professionnels
Groupe (02): Techniciennes et Techniciens

Lorsque pour un titre d'emploi il est prévu plus d'un (1) nombre d'heures hebdomadaires de travail, le nombre applicable est celui qui était prévu pour le titre d'emploi ou pour le poste à la convention collective 1996-1998 à moins que les parties locales n'en conviennent autrement. Dans le cas où une telle entente est conclue, elle doit prévoir l'application de l'un des nombres d'heures hebdomadaires apparaissant à la présente convention collective pour le titre d'emploi.

RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

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

26.03 Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'employeur précise le titre d'emploi de chaque personne salariée.

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

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 la classe et à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

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

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 26.10 à 26.16, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 26.10 à 26.16.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

26.06 Une (1) année de travail professionnel valable équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, chaque jour de travail d'une personne salariée à temps partiel équivaut à 1/225ième d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224ième, 1/223ième, 1/222ième, 1/221ième ou 1/220ième d'année d'expérience.

26.08 Sous réserve des paragraphes 26.10 à 26.16 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

26.09 Nonobstant les paragraphes 26.06 et 26.07, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

Reconnaissance des études de perfectionnement additionnelles au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle

26.10 Il s'agit de la formation académique des personnes salariées des titres d'emploi prévus à la présente convention collective et ses annexes, pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.

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

26.12 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.

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

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

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

26.16 À sa date d'avancement d'échelon la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément au présent article.

Cependant, en application du paragraphe 26.12, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

Avancement d'échelon

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

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

26.19 Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 26.10 à 26.16.

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

26.21 Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

26.22 Prime de coordination professionnelle

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

26.23 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 professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 1998 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 1999, d'un pourcentage égal à 1,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 1999 au 31 décembre 1999 sont ceux apparaissant à la convention collective.

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

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnels(les)) en vigueur le 31 décembre 1999 est majoré [(1)], avec effet au 1er janvier 2000, d'un pourcentage égal à 2,5 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période du 1er janvier 2000 au 31 décembre 2000 sont ceux apparaissant à la convention collective.

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 %. Les taux et échelles de salaire

---

[(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.

applicables pour la période du 1er janvier 2001 au 31 décembre 2001 sont ceux apparaissant à la convention collective.

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 %. Les taux et échelles de salaire applicables pour la période débutant le 1er janvier 2002 sont ceux apparaissant à la convention collective.

E) **Période débutant le 1er avril 2003**

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des professionnel(le)s) 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 et bénéfices en vigueur à cette même date et ce, pour les heures rémunérées[(3)] et les types de primes et bénéfices applicables à la personne salariée du 1er avril 2003 au 30 juin 2003.

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 et bénéfices qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées[(3)] entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce montant forfaitaire est versé en un seul versement.

---

(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.

(3) Les heures rémunérées sont constituées des heures rémunérées à taux simple (incluant les primes de disponibilité). Aux fins d'application des présentes dispositions, les heures payées en temps supplémentaire durant la période spécifiée sont converties, en fonction du taux applicable, en heures rémunérées à taux simple. Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la 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.

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.

26.24 Majoration des primes

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

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

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

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

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

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

D) **Période débutant le 1er janvier 2002**

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

E) **Période débutant le 1er avril 2003**

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

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

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

26.25 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 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, à l'échelon situé au maximum de l'échelle de salaire 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 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.

C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle 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 DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS

26.26 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un emploi non prévu dans la présente nomenclature des emplois est créé, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire via le comité de négociation des emplois non prévus.

26.27 Ce comité est composé de quatorze (14) membres, dont sept (7) représentants de la CSN, du SCFP et du SQEES (local 298) et de sept (7) représentants de la partie patronale dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit à l'autre partie en indiquant l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

Chaque partie se nomme un secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire du secrétaire.

26.28 S'il n'y a pas eu d'entente dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la première réunion au cours de laquelle la demande de création d'un emploi a été négociée, l'une ou l'autre des parties au comité de négociation peut demander que la demande soit entendue en arbitrage en se soumettant aux dispositions prévues par la procédure régulière.

Si l'une ou l'autre des parties ne s'est pas présentée à une rencontre de négociation après avoir dûment été avisée par écrit selon les modalités prévues au paragraphe 26.27, le délai de quatre-vingt-dix (90) jours débute à compter de la réception de l'avis.

La demande d'arbitrage doit être envoyée, par écrit, à l'autre partie du comité en précisant les points sur lesquels il y a mésentente ou défaut d'entente. Copie de la demande d'arbitrage est envoyée au syndicat et à l'établissement visés.

26.29 Les deux (2) 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 de la manière prévue à l'article 11 (Arbitrage) de la présente convention collective.

26.30 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.

26.31 Plusieurs griefs, sur un emploi non prévu, peuvent être réunis dans une même demande devant un arbitre, pourvu que les griefs ne soient pas incompatibles ni contradictoires et qu'ils tendent à une sentence arbitrale de même nature.

26.32 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 26.26 à 26.31 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 27

PAIEMENT DES SALAIRES

Régime

27.01 Sur le talon de chèque de paie, l'employeur inscrit:

- le nom de l'employeur;
- le nom et le 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, indemnités ou allocations versées;
- le taux de salaire (hebdomadaire ou annuel, selon le cas);
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire.

De plus, au moment du paiement du congé de la Fête Nationale, l'employeur indique à la personne salariée à temps partiel, sur le talon de chèque ou autrement, le montant versé pour ce congé.

27.02 L'employeur remet à la personne salariée, le jour de son départ, un état signé des montants dûs en salaires et en bénéfices marginaux, à la condition que la personne salariée l'avise de son départ au moins une (1) semaine à l'avance.

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

27.03 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.

27.04 Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé-1 le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

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

27.06 La paie est distribuée aux deux (2) semaines par chèque et/ou par dépôt bancaire selon

le régime déjà établi dans l'établissement au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention.

Le syndicat et l'employeur peuvent convenir localement de modalités différentes.

Toutefois, l'employeur doit consulter le syndicat pour discuter des modalités de transition dans le cas où la paie n'est pas distribuée aux deux (2) semaines. En aucun cas, il ne peut s'écouler plus de quinze (15) jours entre deux (2) remises de paie.

Erreurs

27.07 Advenant une erreur sur la paie de cinq dollars (5,00 $) et plus, imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les quatre (4) jours civils de la distribution des chèques, 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 y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.

27.08 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 et la personne salariée peuvent convenir d'un mode de récupération.

2- à défaut d'entente, la récupération de telle somme sera effectuée de la façon suivante:

a) l'employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:

i) 80,00 $ par semaine dans le cas d'une personne célibataire;

ii) 120,00 $ par semaine, plus 20,00 $ par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième, dans le cas d'une personne mariée;

b) l'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement de la personne salariée le montant prévu à l'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.

Il est entendu que l'employeur ne peut récupérer que les sommes versées en trop au cours des douze (12) mois précédant la signification de l'erreur.

Personnes salariées à temps partiel

27.09 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.

27.10 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

27.11 La rémunération des congés fériés et du congé annuel de la personne salariée à temps partiel se calcule et se paie de la façon suivante:

1- Congés fériés payés:

5,7 % applicable:

– sur le salaire et les primes[1], versé sur chaque paie;

– 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, versé sur chaque paie;

1,27 % applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue et versé sur chaque paie, 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 congés annuels**	**Pourcentage %**
moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable:

– sur le salaire 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 son poste ou à une assignation;

[1] Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont pas considérées.

- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;

- sur le salaire à partir duquel est établie la prestation d'assurance-salaire et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

La rémunération prévue au présent alinéa est versée en même temps que l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

Personne salariée qui occupe plus d'un poste

27.12 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.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

27.13 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 journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

Caisse d'économie

27.14 Les parties conviennent d'encourager l'établissement 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 par l'employeur.

Les sommes ainsi prélevées sont remises dans la semaine qui suit la perception, à moins d'entente contraire entre les parties.

27.15 Fondaction et Bâtirente

Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'employeur déduit le montant que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contribution à Fondaction, Bâtirente ou aux deux (2). Cette déduction peut être un montant fixe ou un pourcentage sur chaque paie, ou un montant unique annuel. Dans le cas où le système de paie le permet, l'employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source tel que le permet la règlementation fiscale.

Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution.

La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à l'employeur entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année.

27.16 L'employeur fait la remise mensuelle des contributions à Fondaction ou à Bâtirente et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée. Une copie de cet état est transmise au syndicat.

27.17 Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le salaire d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

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 civils suivant la date d'entrée en vigueur de la convention.

28.02 Le style et la coupe de ces uniformes sont négociés entre les parties.

28.03 L'employeur choisit les tissus, après consultation avec le syndicat.

28.04 Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue au paragraphe 28.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

ARTICLE 29

REPAS, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

29.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à son établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 18.03, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce (ces) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail.

La personne salariée qui en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe continue d'en bénéficier à moins que l'employeur y supplée autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excèdera pas:

Déjeuner: 1,75 $
Dîner: 4,00 $
Souper: 4,00 $

La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux de 1,60 $, 3,65 $ et 3,65 $ pour les repas.

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

29.03 L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées.

ARTICLE 30

PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

30.01 La personne salariée qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention.

30.02 La personne salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire ou aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la convention, à condition, toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

30.03 Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention antérieure à 1966, à celle de 1966, à celle de 1969, à celle de 1972, à celle de 1976, à celle de 1980, à celle de 1982, et non prévus aux paragraphes 30.01 et 30.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'unité de négociation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

30.04 À l'exclusion de ceux prévus dans les arrangements locaux intervenus dans le cadre de l'application de l'article 70 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé aux conventions collectives de 1987, 1990 et 1996 et non prévus au paragraphe 30.01 et 30.02, acquis à la personne salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des personnes salariées couvertes par l'unité de négociation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention collective.

ARTICLE 31

CONTRAT À FORFAIT

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

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

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

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

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

2- L'employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu.

3- L'employeur ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention.

5- L'employeur transmet au syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

ARTICLE 32

PRIMES DE SOIR, DE NUIT ET DE FIN DE SEMAINE

32.01 Primes de soir et de nuit

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

1- **Personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 08:00 heures.**

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

A) Prime de soir

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

B) Prime de nuit

La prime de nuit est de:

- 11 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de chef d'équipe ou de la prime de coordination professionnelle pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- 12 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de chef d'équipe ou de la prime de coordination professionnelle pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- 14 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de chef d'équipe ou de la prime de coordination professionnelle pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

2- **Personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 07:00 heures.**

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

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

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

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

La prime est la suivante:

- 11 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de chef d'équipe ou de la prime de coordination professionnelle pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

- 12 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de chef d'équipe ou de la prime de coordination professionnelle pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

- 14 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de chef d'équipe ou de la prime de coordination professionnelle pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

32.02 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine équivaut à 4 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, de la prime de chef d'équipe ou de la prime de coordination professionnelle. 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.

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

ARTICLE 33

COMITÉ DE BIEN-ÊTRE DES PERSONNES SALARIÉES

33.01 Un comité de bien-être des personnes salariées est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention.

33.02 Ce comité se compose d'un maximum de trois (3) membres désignés par l'employeur et d'un maximum de trois (3) membres désignés par le syndicat, parties aux présentes. Chaque partie du comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais, l'aide extérieure nécessaire, lorsqu'elle le juge approprié.

33.03 Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches.

33.04 Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité en donne un préavis d'au moins cinq (5) jours à l'autre partie.

33.05 Les personnes salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

33.06 La personne salariée qui se croit lésée porte plainte, par écrit, au comité de bien-être.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

Dans chacun des cas, le plaignant transmet à l'employeur copie de sa plainte.

33.07 Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'employeur. Une copie des recommandations est transmise au syndicat.

33.08 L'employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.

33.09 La personne salariée ou le syndicat peut demander l'arbitrage dans les trente (30) jours suivant l'expiration de l'un ou l'autre des délais suivants:

a) après la réception de la décision de l'employeur dans le délai du paragraphe 33.08 si celle-ci est insatisfaisante;

b) après l'expiration d'un délai de trente (30) jours, depuis la transmission de la plainte aux parties selon le paragraphe 33.06, si aucune décision, selon le paragraphe 33.08 n'a encore été communiquée à la personne salariée ou au syndicat.

33.10 Les délais prévus au présent article peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 34

CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ

34.01 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 (cegep) ou dans une commission scolaire ou dans une université à condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

34.02 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- **Expérience**

La personne salariée accumule de l'expérience aux fins de salaire pendant la durée du congé sans solde.

3- **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.

4- **Congé-maladie**

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux du salaire au début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

5- **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.

6- **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 23.14, 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.

34.03 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.

34.04 À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi 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 ou la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait à 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 prévue aux paragraphes 15.11 à 15.18 de la présente convention.

ARTICLE 35

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définitions

35.01 Développement des ressources humaines

Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les habiletés 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 aux besoins professionnels 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 mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues au paragraphe 16.14.

Les parties reconnaissent l'importance de promouvoir le développement des ressources humaines et elle s'engagent à coopérer à cette fin.

35.02 La mise à jour

Les activités de mise à jour sont celles 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 reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

Les activités de mise à jour sont assurées par l'établissement avec le concours des organismes gouvernementaux intéressés, s'il y a lieu.

35.03 Le perfectionnement

Les activités de perfectionnement ont pour but de permettre à une personne salariée ou un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

Le perfectionnement s'adresse à une ou des personnes salariées d'un établissement en vue de leur participation à des activités généralement intensives de courte durée, spécialement conçues en fonction des besoins de l'établissement.

Palier local

35.04 Dépenses de mise à jour et de perfectionnement

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 0,24 % de la masse salariale [(1)] de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité de négociation dont au moins 0,13 % est réservé aux activités de perfectionnement.

Dans les trente (30) jours suivant l'approbation du rapport financier annuel par le conseil d'administration, l'employeur fournit au syndicat les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent paragraphe.

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 $.

Si au cours d'une (1) 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.

Dans les soixante (60) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties doivent convenir de l'utilisation des sommes non engagées et prévues à la convention collective antérieure. À défaut d'entente, le désaccord est référé au palier national.

35.05 Le montant déterminé au paragraphe 35.04 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 est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle

---

(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.

participe à une telle activité.

Plan d'activités

35.06 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 35.04, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.

35.07 L’employeur soumet au syndicat local le plan élaboré en vertu du paragraphe 35.06 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation.

35.08 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 35.16, ont fait l’objet d’une entente ou d’une décision.

Eligibilité et sélection

35.09 Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité de négociation.

35.10 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, équipements, ou appareils bénéficie d'une activité de mise à jour.

35.11 L’employeur fait connaître aux personnes salariées de l’unité de négociation, par affichage aux endroits habituels, les renseignements suivants:

a- l'activité, les objectifs d'apprentissage correspondants, la durée ainsi que le nombre de personnes salariées pouvant y participer;

b- les conditions générales d'admissibilité, la catégorie de personnes salariées visée et le processus de sélection des personnes salariées;

c- les formules de demandes de participation à ces activités.

35.12 L’employeur reçoit les demandes de participation des personnes salariées et procède à la sélection des personnes candidates.

35.13 L’employeur avise la personne candidate choisie de l'activité dont elle bénéficie ainsi que

des modalités, conditions et bénéfices qui s'y rattachent.

35.14 L'employeur transmet au syndicat local le nom de la ou des personnes salariées choisies et la liste de toutes les personnes candidates qui ont postulé et ce, dans les cinq (5) jours de la sélection.

35.15 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

35.16 En cas de désaccord entre les parties locales, les parties nationales font l'analyse du plan de perfectionnement et de mise à jour prévu au présent article pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale à l'atteinte des objectifs de ce plan et ce, en vue de son approbation et dénouent toute impasse survenue entre les parties locales relativement au perfectionnement et à la mise à jour prévus au présent article, aux critères de sélection pour le choix des personnes candidates et au 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 ministère de la santé et des services sociaux.

De plus, les parties nationales se rencontrent au besoin afin de discuter de toute problématique concernant le développement des ressources humaines.

PERFECTIONNEMENT (FORMATION) LOCAL

Congé avec solde

35.17 Avec l'autorisation de l'employeur, toute personne salariée peut participer à des activités jugées d'intérêt pour les besoins du service et de formation professionnelle.

35.18 Avec l'autorisation de l'employeur, la personne salariée qui s'inscrit à l'une ou l'autre de ces activités professionnelles est libérée, sans perte de salaire, ni autres bénéfices.

35.19 Les frais encourus par les personnes salariées pour ces activités sont à la charge de l'employeur s'ils lui ont été dévoilés et s'il les a acceptés.

Congé sans solde pour études

35.20 L'employeur peut accorder un congé sans solde à une personne salariée qui en fait la demande aux fins d'études pertinentes à sa profession.

35.21 Cette absence ne doit pas excéder douze (12) mois continus. Sur autorisation de l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période déterminée.

35.22 La personne salariée en absence autorisée en vertu du présent article conserve et accumule son ancienneté si ladite absence n'excède pas soixante-deux (62) semaines. Si ladite absence excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine, et ce, pour la durée totale de l'absence.

35.23 À son retour, elle peut réintéger son ancien poste ou un poste équivalent.

ARTICLE 36

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

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

Assurance-responsabilité

36.02 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité, la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur prend alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

L'employeur remet au syndicat une copie de la section du contrat d'assurance-responsabilité relatif à la responsabilité civile des personnes salariées, à titre de préposées de l'établissement.

36.03 Tout document d'ordre professionnel ou technique préparé par une personne salariée doit être signé par celle-ci et toute autre signature sur tel document devra faire mention de la fonction du contresignataire, sauf s'il y a entente à l'effet contraire entre les parties.

36.04 Si l'employeur juge à propos de publier, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document d'ordre professionnel ou technique, il est tenu d'y apposer le nom de l'auteur, ses qualifications professionnelles, ainsi que l'unité administrative dans laquelle il exerce sa profession.

36.05 Une personne salariée n'est pas tenue de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver, ni de modifier un tel document qu'elle a signé et qu'elle croit exact. En cas de modification au document visé sans son autorisation, la personne salariée peut retirer sa signature.

36.06 Aucune mesure disciplinaire ne peut être imposée à une personne salariée qui a refusé de signer un document d'ordre professionnel ou technique qu'elle ne peut approuver.

36.07 Une personne salariée qui à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est autorisée à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, elle s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'elle reçoit pour le temps où elle agit comme témoin expert.

36.08 Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, l'employeur fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour cette dernière. Lorsque la poursuite judiciaire est de nature pénale ou criminelle, l'employeur consulte la personne salariée sur le choix de l'avocat.

Dans le cas où la personne salariée est l'objet d'une plainte de nature pénale ou criminelle dans l'exercice de ses fonctions, celle-ci a droit, lors de toute rencontre avec l'employeur, d'être accompagnée d'un représentant syndical.

L'employeur décide du maintien ou non de la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions. Avec l'accord de la personne salariée concernée, l'employeur convient, s'il y a lieu, avec le syndicat d'autres mesures.

ARTICLE 37

ORDRES PROFESSIONNELS

La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans les cas où l'exercice de la profession est relié à l'appartenance à un tel ordre.

ARTICLE 38

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. Le syndicat y collabore.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

38.01 Un comité conjoint de santé et sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement. La composition et les modalités de fonctionnement du comité sont convenues au niveau local.

Le mandat du comité est de discuter de questions relatives à la santé sécurité et de faire les recommandations appropriées.

Le comité peut:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- 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;
- recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
- recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

38.02 La personne salariée lorsqu'elle siège à ce comité est libérée de son travail sans perte de salaire.

38.03 L'employeur remet au syndicat une copie du formulaire requis par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

38.04 Une personne salariée désignée par la Fédération des professionnèles (FP-CSN) est libérée de son travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'association sectorielle en santé et sécurité du travail (ASSSTAS).

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 de travail et les maladies professionnelles incluant le Bureau d'évaluation médicale (BEM) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

38.05 Mesures de prévention

Lorsqu'une personne salariée estime qu'un usager ou l'environnement de celui-ci peut présenter un danger immédiat ou éventuel, elle en fait rapport à son supérieur immédiat.

À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 39

TRANSPORT DES BÉNÉFICIAIRES

La personne salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire, hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1. Elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée.

2. Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur.

3. Elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée conformément au paragraphe 19.05.

4. 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 25 (Allocations de déplacement).

ARTICLE 40

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 41

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

41.01 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.

41.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, i, j, k et l du paragraphe 41.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

41.03 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 41.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 41.06 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 10 (Règlement des litiges) et 11 (Arbitrage).

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 41.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 41.06 pour des avantages sociaux.

41.04 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.

41.05 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 15.11 à 15.18.

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.

41.06 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	S/O	77,76	83,32	86,6
9 mois	S/O	75,0	81,25	85,0
10 mois	S/O	72,2	79,15	83,32
11 mois	S/O	S/O	77,07	81,66
12 mois	S/O	S/O	75,0	80,0

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

b) **Régime de retraite**

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le paragraphe 41.06 a).

c) **Ancienneté**

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) **Vacances annuelles**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées 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 vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

Pour les vacances autres que celles réputées prises en vertu du sous-alinéa précédent, la personne salariée exprime son choix de vacances conformément aux dispositions prévues au paragraphe 21.07.

e) **Congés-maladie**

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés-maladie.

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06.

f) **Assurance-salaire**

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

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

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80%) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17.

  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 23.17, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. 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.

3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à quatre-

vingt pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4- Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 6 du paragraphe 13.12, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;

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

5- Nonobstant les deuxième (2e) et troisième (3e) sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

- elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée 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 de l'application de l'alinéa q) du paragraphe 41.06.

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 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) du paragraphe 41.06 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 41.06.

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

i) **Congés mobiles prévus au paragraphe 20.08**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

j) **Congé de maternité**

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 salariée ne participait pas au régime.

k) **Retrait préventif**

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

l) **Perfectionnement**

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

m) **Mise à pied**

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa n) du paragraphe 41.06 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 16.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée 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 replacée 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.

n) **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**

1- Si le congé a été pris, la personne salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

2- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).

3- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le salaire 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.

o) **Bris de contrat pour raison de décès**

Advenant le décès de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat

prend fin à la date du décès et les dispositions suivantes s'appliquent:

- si la personne salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé;

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

p) **Renvoi**

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa n) du paragraphe 41.06 s'appliquent.

q) **Personne salariée à temps partiel**

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'après avoir terminé sa période de contribution.

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

La rémunération prévue aux paragraphes 23.32 et 27.11 de la convention collective est calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06.

r) **Changement de statut**

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants:

1- Elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa m) du paragraphe 41.06.

2- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

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

s) **Régimes d'assurances 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 23.14, 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 41.06. 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.

t) **Mutation volontaire**

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 42

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

42.01 Aux fins du présent article un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

42.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 42.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

42.03 L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes:

a) la nature du changement technologique;
b) le calendrier d'implantation prévu;
c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;
d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;
e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

42.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un (1) 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 les cas de changements technologiques nécessitant la mise à jour de personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de mise à jour prévues à l'article 35.

Recyclage

42.05 La personne salariée visée par le paragraphe 16.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à la présente convention collective.

ARTICLE 43

MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

43.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité national permanent de négociation.

43.02 Ce comité se compose de trois (3) représentants du sous-comité patronal de négociation (SCPN) dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) représentants de la Fédération des Professionnèles (FP-CSN), d'autre part.

43.03 L'une ou l'autre des parties communique par écrit à l'autre un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité aux fins de négociation ainsi que le nom de ses représentants.

Dans les vingt (20) jours de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer.

43.04 Les personnes salariées représentantes de la FP-CSN sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.

43.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions au(x) problème(s) soulevé(s).

43.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau du Commissaire général du travail.

43.07 S'il n'y a pas d'entente entre les parties, celles-ci peuvent convenir de toute mécanique leur permettant éventuellement de régler ce ou ces problèmes. Lorsque cette mésentente survient sur une modification à apporter à la convention collective et qu'il y a aussi mésentente sur la mécanique, les parties réfèrent le sujet au renouvellement de la prochaine convention collective.

43.08 Les parties conviennent d'appliquer au niveau sectoriel les dispositions du présent article lorsque la FP-CSN convoque au moins deux (2) SCPN ou lorsque au moins deux (2) SCPN convoquent la FP-CSN sous réserve des dispositions suivantes:

a) le comité national permanent de négociation se compose d'un maximum de six (6) représentants des SCPN concernés dont un (1) représentant du ministère de la

Santé et des Services sociaux et un (1) représentant du Comité patronal de négociation du secteur de la Santé et des Services sociaux (CPNSSS) d'une part, et d'un maximum de six (6) représentants de la FP-CSN d'autre part;

b) dans le cas où les parties conviennent d'une entente, cette entente lie la FP-CSN et les SCPN signataires.

ARTICLE 44

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

44.01 Sous réserve des paragraphes 44.03, 44.04 et 44.05, 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.

44.02 Sous réserve des paragraphes 44.03, 44.04 et 44.05, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.

44.03 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet, à compter du 1er janvier 1999:

1- temps supplémentaire;

2- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la 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 occupe plus d'un poste et les dispositions relatives aux personnes salariées hors-taux ou hors-échelle;

3- prime de coordination professionnelle;

4- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention;

5- prime de soir;

6- prime de nuit payée en pourcentage;

7- prime de chef d'équipe;

8- prime de fin de semaine;

9- indemnité additionnelle pour le transport de nourriture prévu au paragraphe 7.02 de l'annexe D.

44.04 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du 1er janvier 1999 et cessent de s'appliquer à la date de signature de la convention collective:

1- Prime de nuit

a) pour la personne salariée visée au paragraphe 32.01, sous-alinéa 1-B) et au sous-alinéa 1-B b) du paragraphe 15.02 de l'annexe A 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 32.01, sous-alinéa 2-B) et au sous-alinéa 2-B b) du paragraphe 15.02 de l'annexe A de la convention collective 1996-98 .

Taux au 1999-01-01 ($)	**Taux au 2000-01-01 ($)**
0,82	0,84

2- prime de disponibilité

Taux au 1999-01-01 ($)	**Taux au 2000-01-01 ($)**
11,53	11,82

3- Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 44.03 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que celui tenant lieu du congé mobile en psychiatrie 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.

44.05 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 32.01;

2- taux de pourcentage de la rémunération des personnes salariées à temps partiel prévue aux paragraphes 23.32 et 27.11;

3- prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.05.

44.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes prévus à la présente convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

44.07 Sous réserve des dispositions du paragraphe 44.08, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 44.03, 44.04 et 44.05 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.

44.08 La personne 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 44.09. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

44.09 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.

44.10 Les parties aux présentes conviennent que les griefs, plaintes, désaccords ou mésententes déposés en vertu des dispositions de la convention collective entre le 1er juillet 1998 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont régis suivant les termes de la convention collective expirée le 30 juin 1998.

Aux fins d'application du présent paragraphe les conditions prévues à la convention 1996-1998 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.

44.11 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

44.12 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employés qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01; elles ne comportent pas de reconnaissance du syndicat au-delà de celles stipulées au paragraphe 5.01.

44.13 Malgré les dispositions du paragraphe 11.21 de la convention collective, les réclamations en vertu des paragraphes 44.03 et 44.04 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu du paragraphe 44.05 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.

44.14 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 FÉDÉRATION DES PROFESSIONNÈLES - CSN

Josée Roy

Marcel Laperrière

Jacinthe Gagnon

Alain Soulard

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

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

Denise Turenne

Gilles Gauthier

Andrée Gendron

Pierre G. Gingras

LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Pauline Marois