

DOCUMENT ADMINISTRATIF SURLIGNÉ

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

**LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX (FSPPSSS)**

**14 mai 2006
31 mars 2010**

Le présent document est un document administratif qui indique les modifications apportées aux dispositions nationales de la convention collective.

Les nouvelles dispositions ont été surlignées. Lorsque l'article, l'annexe ou la lettre d'entente est nouveau ou que ses dispositions sont substantiellement modifiées, seul le titre a été surligné.

Il est à noter que les concordances, la reformulation résultant de l'identification des matières nationales ainsi que les dispositions résultant de l'harmonisation des conventions collectives visant différentes missions n'ont pas été surlignées.

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	ARTICLES	
1	Définitions	1.1
2	Buts de la convention	2.1
3	Accréditation et champ d'application	3.1
4	Reconnaissance	41
5	Régime syndical	5.1
6	Retenues syndicales	6.1
7	Libérations pour activités syndicales	7.1
8	Contrat d'entreprise	8.1
9	Documentation et informations	9.1
10	Embauchage	10.1
	Section I Dossier personnel	10.1
	Section II Statuts	10.1
	Section III Période de probation	10.2
11	Ancienneté	11.1
12	Règlements des griefs	12.1
13	Arbitrage	13.1
	Section I Dispositions générales	13.1
	Section II Procédure de médiation	13.1
	Section III Procédure sommaire	13.1
	Section IV Procédure régulière	13.2
	Section V Greffé	13.4
14	Surplus de personnel	14.1
	Section I Mesures spéciales	14.1
	Section II Procédure de supplantation et/ou mise à pied	14.8
15	Sécurité d'emploi	15.1
16	Frais de déménagement	16.1
17	Congés spéciaux	17.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page
18	Régime de congé à traitement différé 18.1
19	Congés sans solde et partiels sans solde 19.1
20	Droits parentaux 20.1
	Section I Dispositions générales 20.1
	Section II Congé de maternité 20.1
	Section III Congés spéciaux à l'occasion de la grossesse et de l'allaitement 20.6
	Section IV Autres congés parentaux 20.7
21	Régimes d'assurances 21.1
	Section I Dispositions générales 21.1
	Section II Régime de base d'assurance-vie 21.4
	Section III Régime de base d'assurance-maladie 21.5
	Section IV Assurance-salaire 21.6
	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 21.14
22	Régime de retraite 22.1
	Section I Régimes de retraite 22.1
	Section II Programme de retraite progressive 22.1
23	Assurance-responsabilité 23.1
24	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective 24.1
25	Expérience antérieure 25.1
26	Dispositions générales relatives à la rémunération 26.1
27	Classification dans les échelles de salaire 27.1
	Section I Détermination de la classification dans les échelles de salaire 27.1
	Section II Intégration dans les échelles de salaire 27.1
	Section III Avancement dans les échelles de salaire 27.2
28	Titres d'emploi, libellés, taux et échelles de salaire 28.1
29	Primes 29.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page
30	Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire 30.1
31	Formation postscolaire 31.1
32	Budget consacré au développement des ressources humaines 32.1
33	Changements technologiques 33.1
34	Temps supplémentaire 34.1
35	Service de garde 35.1
36	Congé annuel 36.1
37	Congés fériés 37.1
38	Avantages ou privilèges acquis 38.1
39	Repas 39.1
40	Allocations diverses 40.1
41	Droits des personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste 41.1
42	Mesures disciplinaires et administratives 42.1
43	Discrimination et harcèlement psychologique 43.1
44	Santé et sécurité 44.1
45	Comité local de relations de travail, comité national de relations de travail et surcharge de travail 45.1
	Section I Comité local de relations de travail 45.1
	Section II Comité national de relations de travail 45.1
	Section III Surcharge de travail 45.2
46	Durée des dispositions nationales de la convention collective 46.1
PARTIE II ANNEXES	
1	Particulière aux techniciennes et techniciens 1.1
2	Relative à l'horaire de quatre (4) jours 2.1
3	Conditions particulières à l'externe en technologie médicale 3.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page
No 4 Particulières aux éducatrices ou éducateurs	4.1
PARTIE III LETTRES D'ENTENTE	
No 1 Concernant les projets de transformation ou de réorganisation	1.1
No 2 Relative aux responsabilités familiales	2.1
No 3 Relative à la personne retraitée réembauchée	3.1
No 4 Relative à la rétention de certaines personnes salariées admissibles à la retraite	4.1
No 5 Relative aux mesures administratives destinées au personnel technicien et professionnel de la santé et des services sociaux	5.1
No 6 Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate	6.1
PARTIE IV LETTRE D'INTENTION	
No 1 Relative au retour au travail d'une personne retraitée	1.1

L'ARTICLE 67 DE LA LOI CONCERNANT LES UNITÉS DE NÉGOCIATION DANS LE SECTEUR DES AFFAIRES SOCIALES ET MODIFIANT LA LOI SUR LE RÉGIME DE NÉGOCIATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DANS LES SECTEURS PUBLIC ET PARAPUBLIC (2003, C. 25) PRÉVOIT QUE LES MATIÈRES SUIVANTES SONT NÉGOCIÉES ET AGRÉÉES À L'ÉCHELLE LOCALE :

1° Notions de postes, à l'exclusion du poste réservé, et leurs modalités d'application	14° Activités à l'extérieur des installations maintenues par un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux avec les usagers visés par cette loi ou à l'extérieur de l'établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris avec les bénéficiaires visés par cette loi
2° Notion de service et de centre d'activités	15° Les mandats et les modalités de fonctionnement des comités locaux en regard des matières prévues à la présente annexe, à l'exception des libérations syndicales requises aux fins de la négociation de ces matières
3° Durée et modalités de la période de probation	16° Règles d'éthique entre les parties
4° Poste temporairement dépourvu de son titulaire : • définition • circonstances requises pour le combler	17° Affichage d'avis
5° Notion de déplacement et ses modalités d'application, à l'exclusion de la rémunération	18° Ordres professionnels
6° Règles applicables aux salariés lors d'affectations temporaires, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi, aux salariés en invalidité et aux salariés bénéficiant du régime de droits parentaux	19° Pratique et responsabilité professionnelle
7° Règles de mutations volontaires à l'intérieur des installations maintenues par l'établissement, à l'exclusion de celles relatives aux salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi et aux salariés en invalidité et de celles relatives à la rémunération	20° Conditions particulières lors du transport des usagers visés par la Loi sur les services de santé et des services sociaux (chapitre S-4.2) ou des bénéficiaires visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5)
8° Procédure de supplantation (modalités d'application des principes généraux négociés et agréés à l'échelle nationale), à l'exclusion de la rémunération	21° Perte et destruction de biens personnels
9° Aménagement des heures et de la semaine de travail, à l'exclusion de la rémunération	22° Règles à suivre lorsque l'employeur requiert le port d'uniformes
10° Modalités relatives à la prise du temps supplémentaire, au rappel au travail et à la disponibilité et ce, à l'exclusion des taux et de la rémunération	23° Vestiaire et salle d'habillage
11° Les congés fériés, les congés mobiles et les vacances annuelles, à l'exclusion des quanta et de la rémunération	24° Modalités de paiement des salaires
12° Octroi et conditions applicables lors de congés sans solde, à l'exclusion de ceux prévus au régime de droits parentaux et de celui pour œuvrer au sein d'un établissement nordique	25° Établissement d'une caisse d'économie
13° Développement des ressources humaines, à l'exclusion des montants alloués et du recyclage des salariés bénéficiant de la sécurité d'emploi	26° Allocations de déplacement, à l'exception des quanta

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

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

1.01 Affectation

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

1.02 Assignation

L'assignation est l'attribution temporaire de fonctions à une personne salariée.

1.03 Conjointe ou conjoint

On entend par conjoints les personnes:

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

1.04 Enfant à charge

Une ou un enfant de la personne salariée, de sa conjointe ou de son conjoint ou des deux, non marié ou **non uni civilement** 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'étudiante ou étudiant dûment inscrit, une maison d'enseignement reconnue;
- quel que soit son âge, si elle ou il a été frappé d'invalidité totale alors qu'elle ou il satisfaisait à l'une ou l'autre des conditions précédentes et est demeuré continuellement invalide depuis cette date.

1.05 Jour

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

1.06 Mutation

La mutation est un changement d'affectation.

1.07 Période comptable

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

1.08 Promotion

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

1.09 Rétrogradation

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

1.10 Personne salariée

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

Une personne salariée détient l'un des statuts définis aux clauses 1.11, 1.12 et 1.13.

Durant la période où une personne salariée occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté et demeure couverte par les régimes d'assurances-collectives prévus à l'article 21. Cependant, la personne salariée n'est pas régie par les autres dispositions de la convention collective.

1.11 Personne salariée à temps complet

Personne salariée qui détient un poste à temps complet et qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

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

1.12 Personne salariée à temps partiel

Personne salariée qui détient un poste à temps partiel et qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi.

1.13 Personne salariée non détentrice de poste

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

1.14 Transfert

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

1.15 Centre d'activités

Lorsque la notion de centre d'activités est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

1.16 Poste

Lorsque la notion de poste est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

Dans le cas où il y a une période d'essai, la personne salariée peut réintégrer son ancien poste de son plein gré ou, elle le doit, à la demande de l'employeur et ce, sans préjudice aux droits acquis à son ancien poste.

1.17 Poste temporairement dépourvu de titulaire

Lorsque la notion de poste temporairement dépourvu de titulaire est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

1.18 Liste de disponibilité

Lorsque la notion de liste de disponibilité est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité selon les modalités convenues localement.

1.19 Déplacement

Lorsque la notion de déplacement est utilisée, sa définition est celle négociée et agréée à l'échelle locale.

1.20 Règle d'interprétation

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

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

ARTICLE 2

BUTS DE LA CONVENTION

La présente convention a pour but:

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

ARTICLE 3

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet de l'accréditation, il appartient, suivant les dispositions législatives pertinentes, à la Commission des relations du travail de l'interpréter et aucune ou aucun arbitre ne peut être appelé à le faire.

3.02 Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent qu'aux employées ou employés qui sont des personnes salariées au sens de la clause 1.10; elles ne comportent pas reconnaissance du syndicat au-delà de celles stipulées à la clause 4.02.

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE

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

4.02 L'employeur reconnaît le syndicat comme seul représentant mandaté aux fins de négocier et de conclure une convention collective pour l'ensemble des personnes salariées visées par le certificat d'accréditation détenu par le syndicat.

4.03 Aucune entente particulière relative à une ou des conditions de travail différentes de celles prévues à la présente convention ou relative à une ou des conditions de travail non prévues à la présente convention entre une personne salariée ou un groupe de personnes salariées et l'employeur n'est valide à moins qu'elle n'ait été approuvée par écrit par le syndicat.

4.04 Agente ou agent de sécurité

L'agente ou agent de sécurité ne doit donner aucune directive aux personnes salariées visées par la présente convention dans l'accomplissement de leur travail.

4.05 Comité conjoint

Le syndicat et l'employeur sont les seuls à désigner leurs représentantes ou représentants respectifs aux divers comités prévus à la présente convention collective.

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

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

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

À l'embauchage, l'employeur informe la personne salariée de l'obligation de devenir membre du syndicat comme condition du maintien de son lien d'emploi.

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

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

Cependant, si la personne salariée demeure à l'emploi, elle reste soumise aux dispositions concernant les retenues syndicales.

ARTICLE 6

RETENUES SYNDICALES

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

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

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

Cet état détaillé est fourni à l'agent percepateur soit la Centrale des syndicats du Québec ou le syndicat, sur support informatique, dans la mesure où il est disponible chez l'employeur. En cas d'impossibilité, il sera fourni en format papier à la Centrale et au syndicat. Les frais afférents sont à la charge du syndicat. L'employeur et le syndicat peuvent convenir localement des modalités de mise en oeuvre et d'application de la présente clause.

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

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

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

6.04 Lorsqu'une requête est déposée conformément au Code du travail afin de déterminer si une personne est une personne salariée couverte par le certificat d'accréditation, l'employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent à partir du début de la première période comptable qui suit la date du dépôt de la requête et ce, tant que la décision de la Commission des relations du travail n'est pas

rendue dans le dossier. Le cas échéant, la remise de la cotisation ainsi retenue s'effectue selon les termes de la décision.

6.05 L'employeur indique sur le feuillet T-4 et le relevé 1 les montants retenus au cours de l'année civile à titre de cotisation syndicale.

6.06 Toute erreur de l'employeur dans la perception ou la remise de cotisations syndicales doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.

ARTICLE 7

LIBÉRATIONS POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

7.01 Banque de libérations pour activités syndicales externes

Le nombre total des journées payées pour toutes activités syndicales externes pour l'ensemble des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation, à l'exception de celles prévues à la clause 7.13, est fixé comme suit:

Nombre de personnes salariées dans l'unité	Nombre de jours par année
1-50	20
51-100	25
101-200	30
201-300	40
301-400	50
401-500	60
501-600	70
601-700	75
701-800	80
801-900	85
901-1000	90
1001-1200	95
1201-1500	100
1501 et plus	110

Les représentantes ou représentants locaux et officières ou officiers du syndicat peuvent s'absenter de leur travail pour exercer une fonction syndicale externe. Le syndicat transmet par écrit à la représentante ou au représentant de l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personne(s) pour qui la libération est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé ci-dessus, les jours de libération fixés à la clause 7.03 peuvent être utilisés aux fins d'activités syndicales externes.

Les représentantes ou représentants locaux et officières ou officiers du syndicat peuvent également s'absenter de leur travail avec solde. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser le salaire et les bénéfices marginaux et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux et cela, dans les trente (30) jours de la réception de la facture.

Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier 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.

7.02 L'ensemble des membres de l'exécutif de la Fédération des Syndicats de Professionnelles et Professionnels de la Santé et des Services Sociaux (F.S.P.P.S.S.S.) peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de leur établissement, être libérés sans perte de salaire pour un maximum de quinze (15) jours par année.

Le syndicat transmet par écrit à la représentante ou au représentant de l'employeur et au comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, au moins dix (10) jours à l'avance, un avis indiquant la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

Le nombre total de jours de libération prévu ci-haut pour chacune des fonctions ne doit pas empêcher l'utilisation des dispositions de 7.01.

7.03 Banque de libérations pour activités syndicales internes

Pour l'application de la présente convention collective, le nombre total de journées payées pour toutes activités syndicales internes, à l'exception de celles prévues aux clauses 7.11, 7.12, 7.13 et 7.14 pour l'ensemble des personnes salariées comprises dans l'unité de négociation, est fixé comme suit:

Nombre de personnes salariées dans l'unité	Nombre de jours par année
50-99	52
100-299	104
300-499	156
500-749	208
750-1549	260
1550 et plus	312

Les jours de libération aux fins de rencontres entre l'employeur et une représentante ou représentant du syndicat ne sont pas soustraits de la banque prévue à la présente clause, qu'elles soient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixé ci-dessus, les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, avec solde, pour assister à ces activités. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser le salaire, et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) membres, une représentante ou un représentant local du syndicat peut être libéré sans perte de salaire après demande au directeur du personnel ou à sa représentante ou son représentant.

La demande de libération doit indiquer le nom de la personne salariée visée, la durée et la nature de l'activité syndicale.

7.04 Fonctions syndicales extérieures à l'établissement

Toute personne salariée appelée par la F.S.P.P.S.S.S., à exercer une fonction syndicale d'une façon permanente (trois (3) mois au minimum) conserve et accumule son ancienneté et conserve ses droits acquis à la date de son départ.

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

7.05 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.

7.06 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.

7.07 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux clauses 7.04, 7.05 et 7.06 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours de calendrier si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours de calendrier s'il s'agit d'un poste permanent.

7.08 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 prévues à la convention collective.

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

Sous réserve des dispositions de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

7.10 Local syndical

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

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

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

7.11 Libérations pour assister à un arbitrage

La représentante ou le représentant du syndicat, l'intéressée ou intéressé et les témoins à un arbitrage sont libérés sans perte de salaire.

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

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

7.13 Libérations pour comité conjoint et/ou paritaire

Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé d'une représentante ou un représentant désigné par le gouvernement et/ou l'employeur d'une part et, de représentantes ou représentants syndicaux d'autre part, de même que la 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.

7.14 Libérations pour arrangements locaux ou négociation locale

Aux fins d'assister aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale, l'employeur libère, sans perte de salaire, les personnes salariées désignées par le syndicat.

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit:

Nombre de personnes salariées de l'unité de négociation	Nombre de personnes salariées libérées
1 à 250	2
251 à 1000	3
1001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale, les personnes salariées bénéficient d'un jour de préparation par jour de négociation.

7.15 Conditions pour bénéficier d'une libération syndicale

Les libérations pour activités syndicales externes sont accordées en autant que l'employeur, en l'absence de la personne salariée, puisse assurer la continuité des activités du centre d'activités. Dans le cas des libérations pour activités syndicales internes, elles sont accordées en fonction du même critère sauf pour les libérations qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

7.16 Particularités

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.

7.17 Aux fins d'application des clauses 7.01, 7.03 et 7.14, le nombre de personnes salariées visées par l'accréditation doit être celui du 1^{er} janvier de chaque année.

7.18 La période de référence aux fins d'application des quantas de libérations est du 1^{er} avril au 31 mars.

Pour la période du 14 mai 2006 au 31 mars 2007, le nombre de jours de libérations par année doit être ajusté pour tenir compte de cette période.

ARTICLE 8

CONTRAT D'ENTREPRISE

L'employeur se réserve le droit de donner des sous-contrats à la condition que cela n'implique aucune mise à pied, aucune diminution de salaire, aucun congédiement ni directement ou indirectement pour aucun des membres de l'unité de négociation pendant la durée de la présente convention.

Le syndicat peut examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet. À cette fin, l'employeur fournit au syndicat les informations pertinentes.

L'employeur transmet au syndicat une copie de tels contrats.

ARTICLE 9

DOCUMENTATION ET INFORMATIONS

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

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

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

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

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

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

Cette liste n'est pas affichable.

9.04 Dans les quatorze (14) jours suivant la date de la fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur fournit au syndicat et à sa représentante ou son représentant la liste d'ancienneté au 31 mars de toutes les personnes salariées. L'employeur indique également l'ancienneté qu'il reconnaissait à la personne salariée sur la liste précédente.

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

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

9.06 Si une 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.

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

9.08 L'employeur fournit au syndicat une fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées, en indiquant les renseignements suivants:

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

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

9.09 La personne salariée fournit sans délai, par écrit, à l'employeur et au syndicat tout changement d'adresse.

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

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

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

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

9.12 L'employeur porte à la connaissance du syndicat et des personnes salariées les postes vacants et nouvellement créés, selon les modalités négociées et agréées à l'échelle locale.

ARTICLE 10

EMBAUCHAGE

SECTION I DOSSIER PERSONNEL

10.01 Le dossier personnel de la personne salariée est gardé à jour par la direction du personnel de l'établissement et il comprend:

- a) le formulaire de demande d'emploi;
- b) le formulaire d'engagement;
- c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;
- d) toute autorisation de déduction;
- e) les demandes de mutation;
- f) les avis de nomination de la personne salariée à un poste;
- g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;
- h) les avis de départ;
- i) les rapports d'accidents du travail.

10.02 Sur demande à la représentante ou au représentant de l'employeur, une personne salariée seule ou accompagnée d'une représentante ou un représentant syndical peut consulter son dossier personnel.

10.03 Avec l'autorisation écrite de la personne salariée, la représentante ou le représentant syndical peut également consulter le dossier personnel de la personne salariée concernée.

10.04 Sur demande écrite de la personne salariée précisant les pièces dont elle veut copie, l'employeur lui remet, ou à la représentante ou au représentant syndical muni d'une autorisation écrite de la personne salariée, copie de toute pièce au dossier.

10.05 Le contenu de tout rapport d'appréciation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être porté à sa connaissance **et discuté avec celle-ci.**

SECTION II STATUTS

10.06 À l'embauchage, la personne salariée obtient l'un des trois (3) statuts suivants: temps complet, temps partiel ou non détentrice de poste.

SECTION III PÉRIODE DE PROBATION

10.07 Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation. Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale.

10.08 La personne salariée en période de probation a droit à tous les avantages de la présente convention. Cependant en cas de congédiement, elle n'a droit à la procédure de grief qu'au terme de sa période de probation.

La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée, selon les modalités de l'article 11 (ancienneté).

10.09 La personne qui bénéficie à l'embauchage d'un programme d'accueil et d'orientation est considérée comme personne salariée.

ARTICLE 11

ANCIENNETÉ

Définition

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

Application

11.02 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste.

11.03 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.

Acquisition

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

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

11.06 Personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste

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

Si la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste 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 ou non détentrice de poste est en reprise de temps supplémentaire, ces heures sont considérées quant au calcul de l'ancienneté.

11.07 En aucun cas, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste ne peut accumuler plus d'un an d'ancienneté par année financière (du 1^{er} 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 ou non détentrice de poste, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée du 1^{er} avril à la date où la comparaison doit s'effectuer.

Conservation et accumulation

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

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

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

11.11 Une personne salariée qui obtient un poste modifiant son statut ou qui démissionne pour s'inscrire sur la liste de disponibilité conserve et transporte son ancienneté.

11.12 La personne salariée non détentrice de poste conserve son ancienneté et l'accumule lors de chaque période durant laquelle elle a effectivement travaillé. 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.

Perte

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

1. Abandon volontaire de son emploi.
2. Dans le cas d'une étudiante ou un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seules les étudiantes ou seuls les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions du présent alinéa.
3. Renvoi.

4. Refus ou négligence de la personne salariée mise à pied selon les dispositions de l'article 14 (Surplus de personnel) d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans motif valable. La 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 de la clause 15.03.

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

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

ARTICLE 12

RÈGLEMENT DES GRIEFS

12.01 Dans le but de régler tout grief ou mécontentement relatif aux conditions de travail d'une personne salariée ou d'un groupe de personnes salariées, l'employeur et le syndicat se conforment à la procédure décrite au présent article.

12.02 Toute personne salariée, seule ou accompagnée d'une ou des représentante(s) ou un ou des représentant(s) du syndicat, dans les soixante (60) jours de calendrier de la connaissance par la 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 responsable du personnel.

Dans les cas de mesures disciplinaires (avis, suspension, congédiement) la personne salariée doit soumettre son grief dans les trente (30) jours de calendrier de la connaissance du fait qui y donne lieu, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence de ce fait.

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

Malgré ce qui précède, la personne salariée dispose d'un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, si le grief porte sur l'un ou l'autre des objets suivants:

- années d'expérience antérieure;
- salaire;
- primes et rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1;
- titre d'emploi;
- montant de la prestation d'assurance-salaire;
- éligibilité à la prestation d'assurance-salaire.

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

12.03 Seul le syndicat peut déposer un grief au nom d'un groupe de personnes salariées qui ont un grief collectif.

Le syndicat peut déposer un grief concernant les obligations de l'employeur à son égard telles que prescrites par la présente convention collective.

Le syndicat doit se conformer à la procédure décrite à la clause 12.02.

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

12.05 Dans les cinq (5) jours de la réception du grief, la personne responsable du personnel donne sa réponse écrite au syndicat et, dans le cas où le grief a été signé par la personne salariée ou en son nom par le syndicat, à cette personne salariée.

12.06 Les délais prévus au présent article et à l'alinéa 2 de la clause 43.03 pour déposer un grief et le porter à l'arbitrage sont de rigueur à moins d'entente écrite entre le syndicat et l'employeur pour les prolonger.

12.07 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.

12.08 Le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux d'une part, et la C.S.Q. pour la F.S.P.P.S.S.S. qu'elle représente d'autre part, peuvent convenir qu'un ou des griefs déposés localement ont une portée provinciale et peuvent conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant de tel arbitrage lie tous les établissements visés de même que le syndicat visé et les personnes salariées des unités de négociation de ce syndicat.

12.09 Cas d'exception

Le syndicat et l'employeur peuvent convenir conjointement par écrit de prolonger ou de raccourcir les délais prévus à cet article. Toutes les décisions écrites agréées entre les parties sont finales et exécutoires.

ARTICLE 13

ARBITRAGE

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

13.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné à la clause 12.05, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou la mécontente soit entendue en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie.

13.02 Pour toute matière autre que celle prévue à la clause 13.10, les parties peuvent convenir de procéder selon la procédure sommaire ou, à défaut, selon la procédure régulière.

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

SECTION II PROCÉDURE DE MÉDIATION

13.04 Une partie peut signifier son intention d'utiliser la procédure de médiation en vue de régler un ou plusieurs griefs. L'autre partie doit, dans les quinze (15) jours suivants, signifier son accord ou son désaccord.

13.05 S'il y a entente, la procédure suivante s'applique: les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur ou d'une médiatrice. À défaut d'entente, la procédure régulière d'arbitrage ou, le cas échéant, la procédure sommaire s'applique.

13.06 Les parties locales peuvent convenir de toutes les modalités de fonctionnement entourant la procédure de médiation.

13.07 Si les parties n'arrivent pas à régler le litige lors de la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage.

13.08 Les parties locales peuvent également convenir de toute autre formule de médiation arbitrale.

13.09 Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur ou de la médiatrice et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'employeur et le syndicat.

SECTION III PROCÉDURE SOMMAIRE

13.10 Les parties doivent procéder selon la procédure sommaire pour tout litige concernant l'une ou l'autre des vingt-six (26) matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c.R-8.2).

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

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

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

13.14 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.

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

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

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

SECTION IV PROCÉDURE RÉGULIÈRE

13.18 Les parties procèdent devant une ou un arbitre dans les cas suivants:

- avis disciplinaire et suspension d'un mois et moins;
- tout grief à incidence monétaire de mille dollars (1 000,00 \$) et moins, sauf un grief de congédiement.

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

Dans les autres cas, les parties procèdent devant une ou un arbitre avec une assesseure ou un assesseur désigné par chaque partie.

Cependant, dans tous les cas, les parties peuvent convenir de procéder devant une ou un arbitre ou devant une ou un arbitre avec une assesseure ou un assesseur désigné par chaque partie.

13.19 En cas de contestation concernant l'interprétation de la clause précédente, l'arbitre en chef du greffe détermine sur demande de l'une ou l'autre des parties, la constitution du tribunal.

13.20 Les assesseures ou assesseurs désignés par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

13.21 Les parties peuvent procéder devant l'arbitre sur le choix de laquelle ou duquel elles s'entendent. À défaut d'entente, celle-ci ou celui-ci est nommé par la ou le ministre du Travail.

13.22 L'une ou l'autre des parties peut soumettre un grief en arbitrage par l'envoi d'un avis à la greffière en y indiquant, le cas échéant, le nom de son assesseure ou assesseur.

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

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

13.25 Dans le cas de griefs visant le congédiement d'une personne salariée, une mesure administrative affectant son lien d'emploi de façon définitive, une suspension disciplinaire ou administrative de cinq (5)

jours et plus ou un grief de harcèlement psychologique ou de discrimination, 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.

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

Dans le cas d'un grief portant sur les critères d'obtention d'un poste, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

13.27 Dans tous les cas de mesures disciplinaires, l'arbitre peut:

1. réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation;
2. maintenir la mesure disciplinaire;
3. rendre toute autre décision jugée équitable dans les circonstances y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation et des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.

Dans tous les cas de mesure administrative prévue à la clause 42.06, l'arbitre peut:

1. réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;
2. maintenir la mesure administrative.

Démission

13.28 Une ou un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.

Aveu

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

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

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

13.31 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.

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

13.33 L'arbitre décide, suivant la preuve, de la date où la personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle si la date de la connaissance est contestée.

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

13.35 L'arbitre et les assesseures ou assesseurs possèdent les pouvoirs que leur accorde le Code du travail.

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

SECTION V GREFFE

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

13.38 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 de la greffière.

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

arbitre en chef: François Hamelin

arbitres: Francine Beaulieu
Marc Boisvert
Michel Bolduc
Serge Brault

Gabriel Côté
Gilles Desnoyers
Jean-Louis Dubé
Claude H. Foisy
Diane Fortier
François G. Fortier
Denis Gagnon
Jean Gauvin
Marc Gravel
François Hamelin
Viateur Larouche
Gilles Lavoie
Bernard Lefebvre
Jean-Pierre Lussier
Jean-Guy Ménard
Jean Morency
Marcel Morin
Lyse Tousignant
Denis Tremblay
Jean-Pierre Tremblay
Charles Turmel

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

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

13.40 La greffière est Madame Lise Labelle. Elle est responsable de l'administration du greffe et de son budget, après consultation des parties et de l'arbitre en chef.

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

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

13.42 La greffière fixe la date d'audition, procédant par ordre chronologique d'entrée des avis prévus à la clause 13.22. Cependant, les parties peuvent en convenir autrement. Les griefs sur les congédiements et suspensions de cinq (5) jours et plus sont entendus les premiers.

13.43 La greffière avise les parties du nom de l'arbitre et de la date d'audition. L'arbitre peut convoquer péremptoirement les parties à l'audition.

13.44 Les parties peuvent convenir de la radiation d'une ou un arbitre de la liste.

13.45 Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseure ou assesseur.

13.46 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief

est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue à la clause 21.29 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus à la clause 13.09, ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

13.47 Dans tous les cas, les honoraires et les frais relatifs à une remise d'audition ou à un désistement d'un grief sont assumés par la partie qui demande une telle remise ou qui est à l'origine d'un tel désistement.

13.48 Malgré toute autre disposition de la convention collective, dans le cas d'une mésentente, autre qu'un grief, soumise à un tiers pour décision, les honoraires et frais de ce tiers sont assumés à parts égales par l'employeur et le syndicat.

13.49 Les honoraires et les frais payables à l'arbitre sont ceux prévus au Règlement sur la rémunération des arbitres (L.R.Q., chapitre 27, r.4.3.) ou ceux déclarés par l'arbitre conformément à ce règlement.

13.50 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, du remboursement, à parts égales, des frais avant sentence de l'arbitre lorsque plusieurs séances d'arbitrage sont nécessaires pour entendre un grief. Cette entente doit également prévoir, dans le respect des dispositions du présent article, les modes de remboursement de ces frais entre les parties lorsque la décision arbitrale sera rendue.

Dispositions transitoires

13.51 Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à l'article sur l'arbitrage de la convention collective 2000-2003 continuent de s'appliquer pour un grief relatif à une des vingt-six (26) matières négociées et agréées à l'échelle locale ou régionale prévues à l'annexe A-1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., c. R-8.2) s'il est déposé avant la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à cette matière.

Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à l'article sur l'arbitrage de la convention collective 2000-2003 continuent également de s'appliquer à un grief relatif à l'une ou l'autre des matières négociées et agréées à l'échelle nationale s'il est déposé avant la date d'entrée en vigueur des dispositions relatives à ces matières.

ARTICLE 14

SURPLUS DE PERSONNEL

SECTION I MESURES SPÉCIALES

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

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

Tant qu'il se trouve des emplois vacants dans le même titre d'emploi, les 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 au présent article. 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 de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces dernières seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15 (Sécurité d'emploi).

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

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

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

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

- a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de 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 au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

- a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de 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 au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

Lorsque l'employeur ferme partiellement un ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités

qui a (ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

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

- a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de 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 au présent article. 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 à la clause 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de remplacement prévue à la clause 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16 s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais de déménagement prévus à l'article 16, 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 centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

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

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

- a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de 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 au présent article. 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 à la clause 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de remplacement prévue à la clause 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais de déménagement prévus à l'article 16, 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.

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

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

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

Les 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 au présent article 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 de la clause 15.03 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 au présent article 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 de la clause 15.03 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.

14.04 Fusion d'établissements

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

Les personnes salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

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

- a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de 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 au présent article ou combler un emploi disponible dans le nouveau centre d'activités. 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 au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

a) Si, dans les autres centres d'activités, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de 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 au présent article ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux centres d'activités. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres centres d'activités, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de 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 paragraphe devront exprimer leur choix de centre d'activités. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les 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 au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

14.06 Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centre(s) d'activités, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article s'applique.

14.07 Fusion de centres d'activités

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

Les personnes salariées travaillant dans les centres d'activités qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de 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 au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

14.08 1) Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux clauses 14.01 à 14.07 inclusivement, un comité regroupant les parties patronales et syndicales impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces clauses et/ou pour convenir d'alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées. Les parties peuvent convenir de d'autres modalités d'application des mesures spéciales.

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

14.09 Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des clauses 14.01 à 14.07 inclusivement se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une agence de la santé et des services sociaux. 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 aux alinéas 2) et 3) de la clause 15.05 B), bénéficie de la prime de remplacement prévue à l'alinéa 8) de la clause 15.05 B) et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

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

Abolition d'un ou plusieurs poste(s)

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

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article s'applique.

14.11 Dans les cas prévus aux clauses 14.01 à 14.07 inclusivement, l'employeur en donne préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au service régional de main-d'oeuvre, au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

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

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

14.12 Aux fins d'application des clauses précédentes, le mot "établissement" comprend un service communautaire.

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

14.14 La 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.

SECTION II PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

14.15 La procédure de supplantation et/ou mise à pied à être négociée et agréée à l'échelle locale :

a) doit tenir compte de l'ancienneté des personnes salariées pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche;

b) doit tenir compte du statut des personnes salariées;

c) ne doit pas entraîner la mise à pied d'une personne salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une personne salariée n'en bénéficiant pas peut l'être.

14.16 Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel qui supprime une personne salariée à temps partiel voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

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

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

14.18 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 25 (Expérience antérieure). Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

14.19 Si, à la suite des supplantations occasionnées en vertu de la procédure de supplantation et/ou mise à pied des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces salariées seront replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15 (Sécurité d'emploi).

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

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

15.01 Équipe de remplacement

A) L'équipe de remplacement est constituée des personnes salariées qui ont été effectivement mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03.

B) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement à celles de la liste de disponibilité.

C) L'assignation des personnes salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté dans des postes comparables au sens de l'article 15 (Sécurité d'emploi) et en autant que la personne salariée réponde aux exigences normales de la tâche.

D) 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.

E) À moins qu'une disposition de la convention collective leur permette de faire autrement, les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée et le refus constitue une démission.

F) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont cédulées conformément à leur statut antérieur à la mise à pied en respectant les règles relatives à l'aménagement des heures et de la semaine de travail convenues localement.

G) Lorsque l'assignation d'une personne salariée de l'équipe de remplacement par l'employeur s'effectue au-delà de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi), l'employeur procède de la façon suivante:

1- Il assure à la personne salariée les frais de déplacement et de séjour conformément à l'article 40 (Allocations diverses).

2- Il ne peut assigner la personne salariée que pour un remplacement d'une durée minimum de cinq (5) jours de travail.

3- Il ne peut assigner la personne salariée que pour une courte durée de remplacement (un mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) par année non consécutives.

4- Il doit réassigner cette personne salariée dès que possible dans un remplacement à l'intérieur de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) et ce en dépit des règles d'ancienneté prévues à la l'alinéa C) de la présente clause.

5- Le remplacement à l'extérieur de l'aire de remplacement définie à l'article 15 (Sécurité d'emploi) n'est utilisé qu'à titre exceptionnel.

15.02 La personne salariée ayant entre un 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 régional de main-d'œuvre (SRMO) et son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

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

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

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

La personne salariée visée par le premier paragraphe de la présente clause et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement.

15.03 La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au SRMO 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 congé annuel;
 - g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie et des jours de congé annuel accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
 - h) droits parentaux contenus à l'article 20.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, y incluant, le cas échéant, les suppléments **et la rémunération additionnelle** prévue à l'annexe 1, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées 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 majoration des échelles de salaire.

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

La personne salariée visée à la présente clause est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est salariée conformément à la clause 15.01 (Équipe de remplacement).

Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions de la clause 15.01 (Équipe de remplacement), 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 à la présente clause.

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

1. 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 clauses 20.13, 20.14, 20.15, 20.19, 20.19A et 20.22.
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.

15.05 Procédure de remplacement

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

Le remplacement se fait selon la procédure suivante:

A) Établissement

- 1) La personne salariée à temps complet bénéficiant de la clause 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable et de même statut pour lequel elle répond aux exigences

normales de la tâche, qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est salariée. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

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

3) Si l'ancienneté d'une autre candidate à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant de la clause 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que cette candidate libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant de la clause 15.03.

4) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part est considéré comme une démission volontaire de son emploi.

5) Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions relatives aux mutations volontaires.

B) Localité

1) La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.

2) Aux fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre le siège social de l'établissement, pour les personnes salariées travaillant au siège social ou leur domicile.

3) Pour les autres personnes salariées, l'aire géographique est déterminée en prenant comme centre soit le port d'attache de la personne salariée au sens de la présente convention collective, soit son domicile.

4) S'il n'est pas possible de replacer la personne salariée à l'intérieur de l'aire géographique décrite aux sous-alinéas précédents, le SRMO, sujet à l'approbation du comité paritaire ou le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente ou son président replace la personne salariée dans l'aire du siège social de l'établissement décrite aux présentes.

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

6) Cependant, une personne salariée visée par la clause 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par la même clause, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

7) L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne, qui n'a plus le droit de refus, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.

8) Une prime de remplacement équivalente à trois (3) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1 ainsi que les frais de

déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

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

10) Toutefois, le SRMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement, à déménager s'il n'existe pas, dans un rayon de cinquante (50) kilomètres de son ancien établissement, des emplois disponibles et comparables. Dans un tel cas, le déménagement se fera le plus près possible de l'ancien établissement de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficiera de la prime de remplacement équivalente à trois (3) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1 et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

11) La personne salariée à temps partiel est remplacée dans un emploi disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de cet emploi soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire d'heures de travail que cette personne salariée a effectué au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

12) La personne salariée à temps complet qui est remplacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit de ce fait de diminution de salaire incluant, s'il y a lieu, les suppléments **et la rémunération additionnelle** prévue à l'annexe 1 par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.

13) La personne salariée à sa demande peut obtenir un sursis à son remplacement dans un autre établissement si l'employeur estime que les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu jusqu'à son remplacement et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement devient accessible dans un délai prévu.

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

C) Poste disponible

1) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'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 relatives aux mutations volontaires, à une candidate personne salariée à temps partiel ou à une personne salariée non détentrice de poste possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée à la clause 15.03 inscrite au SRMO.

2) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel ou à une personne salariée non détentrice de poste possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée à la clause 15.03, inscrite au SRMO, ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel, tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées à la clause 15.03, inscrites au SRMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

D) Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu des clauses précédentes est un emploi compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ces secteurs sont les suivants:

- a) infirmière ou infirmier
- b) technicienne diplômée ou technicien diplômé;
- c) paratechnique;
- d) services auxiliaires;
- e) emplois de bureau;
- f) métiers;
- g) personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
- h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur, monitrice ou moniteur et technicienne ou technicien en éducation spécialisé);
- i) infirmière ou infirmier auxiliaire
- j) professionnelle ou professionnel.

15.06 La personne salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est remplacée. Il incombe à son nouvel employeur de démontrer que la candidate remplacée par le SRMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

15.07 La personne salariée qui doit déménager en vertu du présent article reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de cinq (5) jours pour faire son choix. Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

15.08 Toute personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 qui est remplacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

15.09 La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle est remplacée à l'intérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.

15.10 La personne salariée remplacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 38 (Avantages ou privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.

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

15.12 La personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de remplacement, se replace à l'extérieur du secteur de la santé et des services sociaux ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur, remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire majoré, le cas échéant, des suppléments **et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1** 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.

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

15.14 Service régional de main-d'oeuvre (SRMO)

Dans chacune des régions administratives du Québec, un service régional de main-d'oeuvre est mis sur pied. Ce service est composé de représentantes ou représentants des établissements et de l'agence de la santé et des services sociaux.

Ce service coordonne le remplacement des personnes salariées bénéficiant des clauses 15.02 et 15.03 et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

Le service régional de main-d'oeuvre transmet aux services régionaux de main-d'oeuvre des régions voisines la liste de ses postes disponibles pour lesquels aucun remplacement de personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'est possible.

Ce service assume la responsabilité de la mise en oeuvre des programmes de recyclage.

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

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

15.15 Recyclage

Le SRMO favorise l'accès des personnes salariées non remplacées et bénéficiant de la clause 15.03 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.

Le recyclage des personnes salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au SRMO s'actualise par toute démarche d'apprentissage académique ou stages, permettant à la personne salariée visée

d'acquérir les habiletés et/ou les connaissances requises à l'exercice de son titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi.

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

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

15.16 Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi

1- Un comité paritaire sur la sécurité d'emploi est créé dans chaque région. Il est formé de deux (2) représentantes ou représentants désignés par chacune des parties signataire de la convention collective. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire régional est élargi et siège en présence de deux (2) représentantes ou représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Le mandat du comité paritaire régional est de:

- a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le service régional de main-d'oeuvre (SRMO) des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03;
- b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et référer au comité paritaire national prévu au présent article en cas d'impossibilité;
- c) trancher un litige relatif à une décision du SRMO;
- d) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de remplacement dans la localité n'a pas été appliquée.
- e) identifier des solutions dans les cas où:
 - des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25% du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
 - des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 n'ont pas été remplacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
 - des difficultés de remplacement se présentent relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;

le comité paritaire régional fait des recommandations au comité paritaire national dans le cas où les solutions retenues auraient pour effet de modifier les dispositions prévues à la convention collective;

f) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le comité paritaire régional soumet ses recommandations au SRMO;

g) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat;

2- Le comité paritaire régional établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.

3- Le SRMO transmet aux représentantes ou représentants du comité paritaire régional, à la fin de chaque période financière, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment:

- la liste des postes disponibles;
- la liste des personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:
 - les personnes salariées inscrites au cours de la période financière;
 - les personnes salariées radiées au cours de la période financière, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été remplacées;
 - les personnes salariées qui ne sont toujours pas remplacées.

4- Le SRMO transmet également par écrit aux représentantes ou représentants du comité paritaire régional, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.

5- Le ministère de la santé et des services sociaux transmet aux parties signataires de la convention collective une liste consolidée par titre d'emploi et par statut des informations fournies par les SRMO. Tout litige concernant cette liste est soumis au comité paritaire national prévu au présent article. À défaut d'entente, le président du comité paritaire national tranche.

6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire régional.

15.17 Recours

Toute personne salariée bénéficiant de la clause 15.03 se croyant lésée par une décision du SRMO peut demander l'étude de son cas au comité paritaire régional en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SRMO, en vertu de l'alinéa 4 de la clause 15.16 - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi, des informations relatives à un remplacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SRMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

Le comité paritaire régional dispose du litige dans les dix (10) jours de la réception de l'avis ou dans tout autre délai convenu par le comité.

Une décision unanime du comité paritaire régional est transmise par écrit au SRMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés. La décision du comité est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

Sauf dans les cas où il est prévu en référer au comité paritaire national prévu au présent article, lorsque les membres du comité paritaire régional ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail. **Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre les parties.**

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au comité paritaire régional, au SRMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés, 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 du moment où le dossier lui a été confié.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties et par toute partie intéressée.

À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées d'être présente ou représentée le jour fixé pour l'audition, l'arbitre pourra procéder malgré toute absence.

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 et être motivée.

La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 13 de la convention collective.

Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte de la convention collective.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le SRMO n'a pas agi conformément aux dispositions de la convention collective, il peut:

- annuler un remplacement;
- ordonner au SRMO de replacer la personne salariée lésée selon les dispositions prévues à la convention collective;
- rendre toute décision relative à l'appréciation des motifs du refus d'un recyclage;
- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

15.18 Comité paritaire national

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentantes ou représentants de la C.S.Q. et de trois (3) représentantes ou représentants du CPNSSS. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire national est élargi et siège en présence de trois (3) représentantes ou représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

M. Jean-Marie Lavoie est désigné comme président. Il ne participe aux rencontres du comité paritaire que si celui-ci n'a pas fait l'unanimité sur une décision à rendre ou s'il n'y a pas d'entente au comité sur la recevabilité d'un litige relatif aux mesures spéciales.

1- À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le comité paritaire national tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux clauses 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une unité de négociation.

Une telle demande doit être effectuée dans les trente (30) jours de l'avis transmis par l'employeur de son intention d'appliquer une telle mesure.

S'il n'y a pas d'entente au comité sur la recevabilité d'un litige, le président tranche. Dans le cas où le comité ou, à défaut, le président, conclut que le litige est recevable par le comité, la mesure envisagée est suspendue jusqu'à la décision.

Chaque employeur et chaque syndicat local peut être représenté par deux (2) personnes provenant de l'établissement (sans procureur).

Le comité détermine s'il y a lieu les règles applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou lorsque des règles différentes ne sont pas conciliables.

2- À la demande de l'une ou l'autre des parties au comité paritaire national, celui-ci se rencontre afin:

a) de convenir des moyens nécessaires pour:

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03;
- disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi;

b) d'examiner le remplacement de personnes salariées bénéficiant de la clause 15.03 impliquant plus d'une organisation syndicale lorsque, en vertu du mandat prévu à l'alinéa b) du comité paritaire régional, celui-ci est venu à la conclusion que les règles de remplacement ne sont pas conciliables;

c) d'examiner la validité d'une inscription au SRMO d'une personne salariée bénéficiant de la clause 15.03.

3- Toute décision unanime du comité paritaire national est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au comité, le président tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du comité; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. Le président a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 13 de la convention collective. Il est entendu que le président du comité paritaire national ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants:

- la mesure spéciale n'est pas prévue;
- il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou à la situation visée à l'alinéa 2 b).

Dans ces cas, le président peut déterminer les règles applicables et sa décision constitue alors un cas d'espèce.

4- Le comité paritaire national dispose de toutes recommandations unanimes soumises par un comité paritaire régional.

5- À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du comité paritaire national, celui-ci ou, le cas échéant, le président, peut procéder malgré toute absence.

6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire national ou de son président.

7- Les honoraires et les frais du président du comité paritaire sont assumés à parts égales entre les parties.

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

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

Si la personne salariée a gain de cause, la présidente ou le président du comité paritaire ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la 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 de la clause 15.03 et contestant une décision prise par le SRMO impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 (Frais de déménagement) et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SRMO.

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

15.20 La personne salariée qui tout en contestant une décision du SRMO impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le SRMO, n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 (Frais de déménagement) et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

15.21 Dispositions générales

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

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

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

16.01 Les dispositions du présent article visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 15 de la convention collective.

16.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une personne salariée que si le service régional de main-d'œuvre (SRMO) accepte que la relocalisation de telle personne salariée nécessite son déménagement.

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

16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

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

16.04 Le SRMO ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la personne salariée, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le SRMO.

16.05 Entreposage

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure, autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SRMO paie les frais d'entreposage des meubles meublants et effets personnels de la personne salariée et de ses dépendantes ou dépendants, pour une période ne dépassant pas deux (2) mois.

16.06 Dépenses concomitantes de déplacement

Le SRMO paie une allocation de déplacement de 750,00 \$ à toute personne salariée déplacée tenant logement ou de 200,00 \$ à toute personne salariée déplacée ne tenant pas logement, en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardienne ou gardien, etc.), à moins que ladite personne salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement.

16.07 Compensation pour bail

La personne salariée visée à la clause 16.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le SRMO paiera la valeur d'un mois de loyer. S'il y a un bail, le SRMO dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier

son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

16.08 Si la personne salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du SRMO.

16.09 Remboursement des dépenses inhérentes à la vente d'une maison

Le SRMO paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison-résidence principale de la personne salariée visée à la clause 16.01, les dépenses suivantes:

- a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;
- b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
- c) les pénalités pour rupture de contrat hypothécaire, de même que la taxe de mutation de propriété.

16.10 Lorsque la maison de la personne salariée visée à la clause 16.01, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la personne salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SRMO ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SRMO rembourse, pour une période ne dépassant pas trois (3) mois, les dépenses suivantes:

- a) les taxes municipales et scolaires;
- b) l'intérêt sur l'hypothèque;
- c) le coût de la prime d'assurance.

16.11 Dans le cas où la personne salariée visée à la clause 16.01 choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions de la présente clause afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le SRMO lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le SRMO lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SRMO.

16.12 Frais de séjour et d'assignation

Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le SRMO rembourse la personne salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SRMO pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

16.13 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du SRMO, ou lorsque la famille de la personne salariée (conjointe ou conjoint, enfant(s) à charge tel que défini à la présente convention collective) ne serait pas relocalisée immédiatement, le SRMO assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une fois par mois, jusqu'à un maximum de mille six cents (1600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

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

ARTICLE 17

CONGÉS SPÉCIAUX

17.01 L'employeur accorde à la personne salariée:

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

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.

17.02 Début de l'absence

Les congés prévus à l'alinéa 17.01-1 se calculent à compter de la date du décès ou du lendemain.

Ceux prévus à l'alinéa 17.01-2 se prennent de façon continue entre la date du décès ou du lendemain et celle des funérailles.

Le congé prévu à l'alinéa 17.01-3 se prend le jour des funérailles.

Toutefois, la personne salariée peut choisir d'utiliser un des jours de congé lorsque l'enterrement, la crémation ou la cérémonie de la disposition des cendres a lieu à l'extérieur des délais prévus pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue à la clause 17.03.

17.03 Salaire

Pour les jours civils de congé dont il est fait mention à la clause 17.01 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.

17.04 Attestation des événements

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

17.05 Congé pour mariage ou union civile

À l'occasion de son mariage ou union civile, toute personne salariée à temps complet a droit à une (1) semaine de congé avec solde.

La personne salariée détentrice de poste à temps partiel a aussi droit à un tel congé 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 personnes salariées à temps partiel non détentrices de poste ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

Ce congé pour mariage ou union civile est accordé à la condition que la personne salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance.

17.06 Autres congés spéciaux

La personne salariée qui est membre du conseil d'administration d'une agence de la santé et des services sociaux ou d'un conseil de la santé et des services sociaux, est libérée sans perte de salaire pour participer aux réunions du conseil d'administration après demande à sa supérieure ou son supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

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

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

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

ARTICLE 18

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

18.01 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.

18.02 Durée du régime

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

18.03 Durée du congé

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

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

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

Sauf les dispositions du présent article et sous réserve de l'article 6 (Retenues syndicales) de la présente convention, la 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. La personne salariée a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement.

Durant son congé, la 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 au paragraphe a) de la clause 18.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application de la clause 18.06 pour des avantages sociaux.

18.04 Conditions d'obtention

La 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.

18.05 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 prévue à l'article 14.

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.

18.06 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 ou les suppléments **et la rémunération additionnelle** prévue à l'annexe 1. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

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

Les autres primes sont versées à la 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 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 a) de la clause 18.06.

c) Ancienneté

Durant son congé, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.

d) Congé annuel

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins du congé annuel.

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

Si la durée du congé est d'un an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congés de maladie

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler des jours de congés de maladie.

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

f) Assurance-salaire

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

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 au paragraphe a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

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

- Elle peut 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 au paragraphe a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle peut 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 de la clause 21.19, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle doit débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle peut 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 de la clause 21.19. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

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

3° Si l'invalidité survient après que le congé ait été pris, la personne salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivant:

- elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au paragraphe a) de la clause 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions de la clause 21.19.
- 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 de la clause 21.19. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité. Sous réserve de l'expiration du délai prévue à la clause 18.02.

4° Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à la clause 11.13-6, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

- Si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne sont pas exigibles et une année de service aux fins de participation au régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
- Si la 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 2° et 3° alinéas du présent paragraphe, 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 de la clause 21.19. 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 du paragraphe p).

Aux fins d'application du présent paragraphe, 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, le cas échéant, 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 de plus d'un an, à l'exception de celui prévu à la clause 20.30, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du paragraphe m) s'appliquent.

h) Congés avec solde

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

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

i) Congé de maternité et d'adoption

Dans le cas où le congé de maternité survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de vingt et une (21) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

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

j) Retrait préventif

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

k) Perfectionnement

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

l) Mise à pied

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

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

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi prévue à la clause 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas remplacé par le SRMO dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée.

Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été remplacée par le SRMO. 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 de congé.

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

I- Si le congé a été pris, la personne salariée doit rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.

II- Si le congé n'a pas été pris, la personne salariée est remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment de la rupture du contrat (sans intérêt).

III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la 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 sont 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 peut cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le RREGOP, RRE & RRF.

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

n) Rupture 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 sont pas exigibles et une année de service aux fins de participation au régime de retraite est reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
- Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

o) Renvoi

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

p) Personne salariée à temps partiel

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

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

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

q) Changement de statut

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

- I- Elle peut mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues au paragraphe m).
- II- Elle peut continuer sa participation au régime et est 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.

r) Régimes d'assurances-collectives

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 de la clause 21.16, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

s) Droit de postuler

La personne salariée a droit de poser sa candidature à un poste 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 19

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

19.01 Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite et se voit reconnaître le service et le traitement admissibles correspondant au congé, **le tout demeurant sujet aux stipulations de la Loi du RREGOP**. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

Lors d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20%) d'un poste à temps complet et d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve de paiement des cotisations exigibles.

19.02 Pour tous les congés sans solde d'une durée supérieure à trente (30) jours, à l'exception des congés prévus à la clause 7.05 et à l'article 20, les modalités suivantes s'appliquent :

1) Ancienneté

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

2) Expérience

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

3) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite 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.

4) Assurance collective

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

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

5) Exclusion

Sauf les dispositions de la présente clause et d'autres dispositions prévues dans des matières négociées localement, 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. La personne salariée a droit à la procédure de grief et d'arbitrage prévue à la convention quant aux droits qui lui sont reconnus au présent article ainsi qu'aux bénéfices acquis antérieurement.

19.03 Lors d'un congé pré-électoral, la personne salariée conserve tous ses droits et privilèges pendant une période de trente (30) jours.

Congé partiel sans solde

19.04 La personne salariée à temps complet qui bénéficie d'un congé partiel sans solde ou d'un congé sans solde pour études qui revient travailler à temps partiel est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée à temps complet pour une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

ARTICLE 20

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

20.01 Les indemnités du congé de maternité ou du congé pour adoption sont uniquement versées à titre de supplément aux prestations d'assurance parentale ou aux prestations d'assurance emploi, selon le cas, ou dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période d'absence pour laquelle le Régime québécois d'assurance parentale et le Régime d'assurance emploi ne s'appliquent pas.

Sous réserve de l'alinéa a) de la clause 20.11 et de la clause 20.11A, les indemnités pour le congé de maternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu à la clause 20.05 ou le congé pour adoption prévu à la clause 20.22.

20.02 Lorsque les parents sont tous deux de sexe féminin, les indemnités et avantages octroyés au père sont alors octroyés à celle des deux mères qui n'a pas donné naissance à l'enfant.

20.03 L'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale.

De même, l'employeur ne rembourse pas à la personne salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Ressources humaines et développement social (RHDS) en vertu de la Loi sur l'assurance emploi, lorsque le revenu de la personne salariée excède une fois et quart (1 1/4) le maximum assurable.

20.03A Le salaire hebdomadaire de base¹, 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 québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

20.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

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 majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la personne salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postsecondaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

20.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des clauses 20.08 ou 20.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des clauses 20.08 ou 20.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux clauses 20.10, 20.11 et 20.11A, selon le cas.

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

20.06 La salariée a également droit à un congé de maternité dans le cas d'une interruption de grossesse à compter du début de la vingtième (20^e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

20.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultanément à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations accordées en vertu du Régime québécois d'assurance parentale.

Pour la salariée admissible à des prestations en vertu du Régime d'assurance emploi, le congé de maternité doit comprendre le jour de l'accouchement.

20.08 Lorsqu'elle est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant n'est pas en mesure de quitter l'établissement de santé, la salariée peut suspendre son congé de maternité en retournant au travail. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence. La salariée dont l'enfant est hospitalisé dans les quinze (15) jours de sa naissance a également ce droit.

En outre, lorsque la salariée est suffisamment rétablie de son accouchement et que son enfant est hospitalisé après avoir quitté l'établissement de santé depuis plus de quinze (15) jours, la salariée peut suspendre son congé de maternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

20.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, qui justifierait une absence de la salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 20.28.

20.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu de la clause 20.08 ou 20.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des clauses 20.10, 20.11 ou 20.11A, selon le cas.

20.09 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical ou d'un rapport écrit signé par une sage-femme 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 au régime québécois d'assurance parentale

20.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service¹ et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, a également droit de recevoir, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour-cent (93%)² de son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

Cette indemnité se calcule à partir des prestations du Régime québécois d'assurance parentale 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 de la Loi sur l'assurance parentale.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 20.12, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire de base versé par l'employeur et le montant des prestations du Régime québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

20.10A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations du Régime québécois d'assurance parentale attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

² 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 au régime québécois d'assurance parentale laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant son congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, 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 au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance emploi

20.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir :

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ¹ de son salaire hebdomadaire de base;
- b) pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-alinéa a), une indemnité égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation de maternité ou parentale du Régime d'assurance emploi qu'elle reçoit ou pourrait recevoir si elle en faisait la demande, et ce, jusqu'à la fin de la vingtième semaine du congé de maternité.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus à l'alinéa c) de la clause 20.12, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité. Dans ce cas, l'indemnité est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestations d'assurance emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant de son taux de prestations que lui verse la RHDS.

De plus, si RHDS réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance emploi avant

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 au Régime d'assurance emploi laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son traitement.

son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par RHDS, l'indemnité prévue au présent alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance emploi.

La clause 20.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi

20.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux clauses 20.10 et 20.11.

Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a 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'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire.

La salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à quatre-vingt-quinze pour cent (95 %) de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime établi par une autre province ou un autre territoire.

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

20.12 Dans les cas prévus par les clauses 20.10, 20.11 et 20.11A:

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

b) À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale ou au Régime d'assurance emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations de l'un ou l'autre de ces régimes. Aux fins de la présente clause, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par RHDS au moyen d'un relevé officiel.

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des agences de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies 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 dont le nom apparaît 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 clauses 20.10, 20.11 et 20.11A 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 alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel ou non détentric de poste 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 à la clause 20.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST), les semaines pendant lesquelles la salariée était en congé annuel ou bénéficiait d'une absence sans solde prévue à la convention collective sont exclues aux fins du calcul de son salaire hebdomadaire de base moyen.

Si la période des vingt (20) dernières semaines précédant le congé de maternité de la salariée à temps partiel ou non détentric de poste comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend 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 alinéa constituent une des stipulations expresses visées par la clause 20.04.

20.13 Durant son congé de maternité, 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 et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

20.14 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.

20.15 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 bénéficier d'une prolongation du congé de maternité si l'état de santé de son enfant ou si l'état de santé de la salariée l'exige. La durée de cette prolongation est celle qui est indiquée au certificat médical qui doit être fourni par la salariée.

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 20.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés à la clause 20.28.

20.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue à la clause 20.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

20.17 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.

La salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue à la clause 20.30.

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

20.18 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

Assignation provisoire et congé spécial

20.19 La salariée peut demander d'être assignée 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 assignée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'employeur, échanger son poste avec la salariée enceinte ou qui

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

La salariée ainsi assignée à un autre poste ou celle qui consent à occuper le poste de cette salariée conserve les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

L'assignation provisoire est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de disponibilité et s'effectue, si possible, sur le même quart de travail.

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une assignation 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. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, et dont le congé spécial a débuté le ou après le 1^{er} janvier 2006, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

Durant le congé spécial prévu par la présente clause, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou 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'assignera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

20.19A 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 quatrième (4e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un

professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

20.20 Dans le cas des visites visées à l'alinéa c) de la clause 20.19A, 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 la clause 20.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par la clause 20.18 de la section II. La salariée visée aux alinéas a), b) et c) de la clause 20.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas de l'alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

20.21 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 en cas d'interruption de la grossesse survenant à compter du début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième 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.

La salariée, dont la conjointe accouche, a également droit à ce congé si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

20.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité sans solde d'au plus cinq (5) semaines qui, sous réserve des clauses 20.21B et 20.21C, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

La salariée dont la conjointe accouche a droit au congé susmentionné si elle est désignée comme étant l'une des mères de l'enfant.

20.21B Lorsque son enfant est hospitalisé, le salarié peut suspendre son congé de paternité, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

20.21C Sur demande du salarié, le congé de paternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence du salarié en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de paternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 20.28.

20.21D Le salarié qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, le salarié est considéré en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; il bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 20.28.

Congé pour adoption et congé en vue d'une adoption

20.22 La personne salariée qui adopte légalement un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de dix (10) semaines qui, sous réserve des clauses 20.22A et 20.22B, doivent être consécutives.

Pour la personne salariée admissible au Régime québécois d'assurance parentale, ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débiter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'ordonnance de placement de l'enfant ou de son équivalent lors d'une adoption internationale conformément au régime d'adoption ou à un autre moment convenu avec l'employeur.

20.22A Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé pour adoption, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

20.22B Sur demande de la personne salariée, le congé pour adoption peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou lorsque survient une situation qui justifierait une absence de la personne salariée en application de l'article 79.1 ou 79.8 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c.N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé pour adoption peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant ou au nombre de semaines complètes que dure la situation prévue à l'article 79.1 ou 79.8, sans toutefois excéder quinze (15) semaines dans le premier cas et six (6) semaines dans le deuxième cas.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considéré en congé sans solde et elle ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 20.28.

20.22C Lors de la reprise du congé pour adoption suspendu ou fractionné en application de la clause 20.22A ou 20.22B, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu de la clause 20.22.

20.22D La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé d'adoption, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus à la clause 20.28.

20.23 Pendant le congé pour adoption prévu à la clause 20.22, la personne salariée reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit, ou recevrait si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi.

Les 2^e et 3^e paragraphe de la clause 20.10 ou les 2^e et 3^e sous-alinéas de l'alinéa b) de la clause 20.11, selon le cas, et la clause 20.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

20.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu à la clause 20.22, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base.

20.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

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

20.24B Les sous-alinéas a), b) et d) de la clause 20.12 s'appliquent à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue à la clause 20.23 ou 20.24 en faisant les adaptations nécessaires.

20.25 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 de l'enfant de son 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.

Malgré les dispositions des paragraphes qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance emploi, moment à compter duquel les dispositions de la clause 20.22 s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus à la clause 20.28.

20.26 Si à la suite d'un congé pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu de la clause 20.23 ou 20.24, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément à la clause 20.25, 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 locales en conviennent autrement.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu à la clause 20.05;

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu à la clause 20.21;

3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu à la clause 20.22.

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 signifiée dans sa première demande de modification.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste 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 à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié.

20.28 Au cours du congé sans solde prévu à la clause 20.27, 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 sa quote-part des primes pour les cinquante-deux (52) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Malgré les paragraphes 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.

Pendant la durée d'un des congés prévus à la clause 20.27, 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.

20.29 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 de la présente clause, les congés fériés ou mobiles accumulés avant le début du congé de maternité, de paternité ou pour adoption sont assimilés aux vacances annuelles reportées.

20.29A 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 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.

Congés pour responsabilités parentales

20.29B 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 clauses 20.28, 20.30 et 20.30B.

20.29C 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.

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

Ce congé peut aussi être fractionné en demi-journée si l'employeur y consent.

Dispositions diverses

20.30 Les congés visés à la clause 20.22, au premier (1^{er}) paragraphe de la clause 20.25, à la clause 20.27 et à la clause 20.29B 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.

20.30A L'employeur doit faire parvenir à la personne salariée, au cours de la quatrième (4e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption, 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 la clause 20.30.

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

20.30B 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.

20.30C La personne salariée qui prend le congé de paternité prévu à la clause 20.21 ou le congé pour adoption prévu à la clause 20.22 ou à la clause 20.24A bénéficie des avantages prévus à la clause 20.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et à la clause 20.18 de la section II.

20.30D 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.

La personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité en vertu des clauses 20.23 ou 20.24.

20.30E Toute indemnité ou prestation visée au présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue à être versée pendant cette grève.

20.31 Advenant des modifications au Régime québécois d'assurance parentale, à la Loi sur l'assurance emploi ou à la Loi sur les normes du travail relatives aux droits parentaux, les parties se rencontreront pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.

20.32 La personne salariée qui reçoit, au 31 décembre 2005, des prestations du Régime d'assurance emploi relatives aux droits parentaux, continue d'être visée, pendant son congé, par les conditions de travail relatives aux droits parentaux en vigueur à cette date.

ARTICLE 21

RÉGIMES D'ASSURANCES

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

21.01 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 détentrice de poste engagée à temps complet ou à soixante-dix pour cent (70 %) ou plus du temps complet: après un mois de service continu.

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

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

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

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

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

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

- 1) lorsqu'après avoir quitté son employeur d'une façon définitive, la personne salariée revient chez le même employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours de calendrier suivant son départ;
- 2) lorsque la personne salariée change d'employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté son employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel employeur, pourvu que le présent régime d'assurance-salaire existe chez ce nouvel employeur.

Dans ces cas, aux fins d'application de la clause 21.19 les dernières semaines d'emploi avant le départ servent de référence pour compléter la période qui y est prévue.

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

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

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

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

Conjointe ou conjoint: s'entend au sens de la clause 1.03 de la convention.

Cependant, la dissolution ou l'annulation du mariage ou de l'union civile fait perdre ce statut de conjointe ou conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'une union de fait. La personne mariée qui ne cohabite pas avec sa conjointe ou son conjoint peut désigner à l'assureur cette personne comme conjointe ou conjoint. Elle peut aussi désigner une autre personne en lieu et place du conjoint légal si cette personne répond à la définition de conjointe ou conjoint prévue à la clause 1.03.

Enfant à charge: s'entend au sens de la clause 1.04 de la convention.

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

21.03 Définition d'invalidité

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

rend la personne salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'employeur.

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

Cette période de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet est :

- i) de moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;
- ii) de moins de quarante-cinq (45) jours si la durée de l'invalidité est égale ou supérieure à soixante-dix-huit (78) semaines.

21.05 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.

21.06 En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Ressources humaines et développement social (RHDS) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECTION II RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

21.11 La personne salariée visée à l'alinéa a) de la clause 21.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$.

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

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

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

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

SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

21.13 Le régime de base couvre, selon les modalités du contrat, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou un médecin ou d'une ou un dentiste, de même que si le contrat d'assurance le prévoit, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance ou autres fournitures et services prescrits par le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie.

21.14 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie, à chaque période de paie, ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'une personne salariée participante assurée pour elle-même et de ses personnes à charge:

	14-05-2006 au 31-03-2007	01-04-2007 au 31-03-2008	01-04-2008 au 31-03-2009	à compter du 01-04-2009
Paie aux 14 jours	3,39\$	3,45\$	3,79\$	3,98\$
Paie aux 7 jours	1,69\$	1,72\$	1,90\$	1,99\$

- b) dans le cas d'une personne salariée participante assurée seule:

	14-05-2006 au 31-03-2007	01-04-2007 au 31-03-2008	01-04-2008 au 31-03-2009	à compter du 01-04-2009
Paie aux 14 jours	1,36\$	1,38\$	1,52\$	1,59\$
Paie aux 7 jours	0,68\$	0,69\$	0,76\$	0,79\$

- c) le double de la cotisation versée par la personne salariée participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base.

Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants prévus aux alinéas a) et b) de la clause 21.14 seront diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la participante elle-même ou le participant lui-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnement au maximum prévu à la clause 21.09 comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

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

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

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

La 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 régime d'assurance collective comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance-médicaments assumé par la RAMQ.

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

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

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

21.18 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 ASSURANCE-SALAIRE

21.19 Subordonnement 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 de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1 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 trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de 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 majoré des suppléments s'il y a lieu et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1 que la personne salariée recevrait si elle était au travail; cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité, si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Pour les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste, le montant est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé annuel, de congé de maternité, d'adoption, de retrait préventif ou de congé sans solde n'a été autorisée.

Cependant, ce calcul doit comprendre un minimum de douze (12) semaines. À défaut, l'employeur considère les semaines antérieures à la période de cinquante-deux (52) semaines jusqu'à ce que ce calcul puisse s'effectuer sur douze (12) semaines.

Dans le cas où le calcul ne peut comprendre un minimum de douze (12) semaines parce que la période entre la dernière date d'entrée en service de la personne salariée et la date d'invalidité ne le permet pas, ce calcul s'effectue sur la base de cette dernière période.

c) À compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens de la clause 21.03, toute personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou, à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste, dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

La décision de l'employeur d'initier une période de réadaptation est applicable pourvu que son médecin désigné ait informé le médecin traitant de la personne salariée de sa recommandation.

Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes les fonctions reliées à son poste. Durant toute période de réadaptation, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance-salaire.

L'employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période de réadaptation.

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

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit, d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et, d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel équivaut à la différence entre le nombre d'heures équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre d'heures travaillées.

Dans le cas où la convention collective prévoit que des bénéfices ou des avantages sont interrompus durant une période d'invalidité, la personne salariée bénéficie de ceux-ci au prorata du temps 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.

L'employeur peut mettre fin à la période de réadaptation. La personne salariée peut également mettre fin à la période de réadaptation avant la fin de la période convenue, sur présentation d'un certificat médical de son médecin traitant.

À la fin d'une période de réadaptation, la personne salariée peut reprendre son poste ou poursuivre son assignation si elle n'est plus invalide.

Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

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

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

A) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur le régime des rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.

B) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:

- i) pour la période visée par l'alinéa a) de la clause 21.19, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la différence entre son salaire net ¹ et la prestation payable par la SAAQ. La banque des congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.
 - ii) pour la période visée par l'alinéa b) de la clause 21.19, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net ¹ et les prestations payables par la SAAQ.
- C) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:

- i) La personne salariée reçoit de l'employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net ¹ jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder, toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité.
- ii) Dans le cas où la date de la consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104ième) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu à la clause 21.19 s'applique si la personne salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens de la clause 21.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.
- iii) Les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

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 sous réserve des dispositions prévues à la clause 15.10 de la convention. 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.

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

21.22 Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le

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

cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

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

21.24 Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'employeur, mais subordonné à la présentation par la 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.

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

21.26 De façon à permettre cette vérification, la 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 à la clause 21.24, l'employeur ou sa représentante 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, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

21.27 La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'employeur le juge à propos. Advenant que la 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.

21.28 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.

21.29 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 ou la décision de l'employeur d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation, 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 ou d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation. 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 et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue aux alinéas 3 à 9.

2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiquée 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- Les parties locales disposent d'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, la greffière 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

Boulet, Daniel, Québec
Lavoie, Suzanne, Québec
Morand, Claudine, Québec
Parent, René, Québec

Secteur Ouest ³

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Morand, Marcel, Laval
Tinawi, Simon, Montréal

ORTHOPÉDIE

Secteur Est ²

Beaupré, André, Québec
Bélanger, Louis-René, Chicoutimi
Blanchet, Michel, Charlesbourg
Fradet, Jean-François, Québec
Gilbert, André, Québec
Lacasse, Bernard, Beauce

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

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.

Lefebvre, François, Chicoutimi
Lemieux, Rémy, Chicoutimi
Lépine, Jean-Marc, Sainte-Foy
Séguin, Bernard, Chicoutimi

Secteur Ouest ¹

Beaumont, Pierre, Montréal
Bertrand, Pierre, Laval
Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Laval
Godin, Claude, Montréal
Héron, Timothy A., Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Lamarre, Claude, Saint-Antoine des Laurentides
Major, Pierre, Montréal
Murray, Jacques, Tracy
Ranger, Pierre, Laval
Renaud, Éric, Laval
Renaud, Paul E., Montréal
Perron, Odette, Hull

PSYCHIATRIE

Secteur Est ²

Brochu, Michel, Québec
Gauthier, Yvan, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Laplante, Bruno, Québec
Leblanc, Gérard, Québec
Rochette, Denis, Chicoutimi
Simard, Normand, Chicoutimi

¹ 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.

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.

Secteur Ouest¹

Côté, Louis, Montréal
Côté, Paul, Gatineau
Fortin, Hélène, Verdun
Gascon, Louis, Montréal
Grégoire, Michel F., Montréal
Morin, Luc, Verdun
Massac, Charles-Henri, Montréal
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

Dans le cas où l'invalidité relève d'un champ de pratique autre que la physiothérapie, l'orthopédie ou la psychiatrie, les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation du médecin arbitre conformément à la recommandation commune du médecin désigné et du médecin traitant. 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 substitut² 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, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

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

5- Dans les quinze (15) 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.

6- Le médecin-arbitre rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente.

7- 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.

8- Dans le cas où le médecin-arbitre arrive à la conclusion que la personne salariée est ou demeure invalide, il peut également décider de la capacité de la personne salariée d'effectuer une période de réadaptation.

¹ 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.

² 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.

9- Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions de l'alinéa 5 et de la rencontre prévue à l'alinéa 6. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

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 n'en aura pas décidé autrement.

La personne salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels, a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

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

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 ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

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

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

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

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

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

À compter de la date du début du congé pré-retraite, la personne salariée n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sauf en ce qui a trait aux régimes d'assurance-vie et maladie, au régime de retraite et aux dispositions de l'article 28 (Titres d'emploi, libellés, taux et échelles de salaire) qui lui sont applicables ainsi que le droit de grief sur les avantages précités;

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

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

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

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

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

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

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

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

Les congés pour motifs personnels peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de 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.

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

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

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

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

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

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

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste visée aux alinéas a) ou b) de la clause 21.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

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

21.35 Poste réservé

Lorsqu'une personne salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'employeur et le syndicat peuvent convenir, sur recommandation du bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation de la ou du médecin de la personne salariée, de remplacer 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.

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

21.36 À moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, la personne salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas d'une personne salariée non détentrice de poste, si elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Si tel poste n'est plus disponible, les dispositions relatives à la supplantation et/ou à la mise à pied s'appliquent.

21.37 La personne salariée visée conserve ce droit de retour durant une période de trois (3) ans à compter du début de sa lésion professionnelle.

Si, au terme de cette période, la personne salariée n'a pas réintégré son poste ou si, durant cette période, elle est devenue incapable de l'occuper de façon définitive, tel poste devient vacant.

21.38 Durant la période prévue à la clause 21.37, à moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, l'employeur peut assigner temporairement la personne salariée, même si la lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit à un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire et ce, prioritairement aux personnes salariées inscrites sur la liste de disponibilité sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement. Cette assignation ne peut être faite si elle comporte un danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée visée compte tenu de sa lésion; si telle assignation est faite, elle doit l'être selon les modalités convenues entre

le médecin traitant de la personne salariée et celle ou celui de l'employeur. Elle ne doit pas non plus avoir pour effet de prolonger la période prévue à la clause 21.37.

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.

21.39 Durant la période prévue à la clause 21.37 la personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches. L'employeur transmet au syndicat le nom de la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale.

21.40 À moins que l'employeur et le syndicat n'en conviennent autrement, une personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est réputée avoir posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé, si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Sous réserve des dispositions de la clause 15.05 relative au remplacement des personnes salariées, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

21.41 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément à la clause 21.40 est réputée avoir démissionné.

ARTICLE 22

RÉGIME DE RETRAITE

SECTION I RÉGIMES DE RETRAITE

22.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de retraite des enseignants (RRE), du Régime de retraite des fonctionnaires (RRF) ou du Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) selon le cas.

SECTION II PROGRAMME DE RETRAITE PROGRESSIVE

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

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

Une 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.

22.04 Le programme de retraite progressive est assujéti aux dispositions qui suivent:

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

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

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

2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de soixante (60) mois;

- b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;
- c) l'aménagement de la prestation de travail doit être convenu entre la personne salariée et l'employeur et peut 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 de la prestation de travail;
- d) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingt pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet.

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;
 - c) une personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité, une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'il accomplissait avant le début de l'entente;
 - d) pendant la durée de l'entente, la 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 sur la base du pourcentage de la prestation de travail au moment où débute l'invalidité et ce, sans dépasser la date de la prise effective de la retraite;
- f) conformément à la clause 21.30, les jours de congés maladie au crédit d'une 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.

4) Cessation de l'entente

Advenant la retraite, la démission, le congédiement ou le décès de la personne salariée avant la fin de l'entente, celle-ci prend fin à la date de l'événement. L'entente prend également fin lors d'une mutation à moins que la personne salariée et l'employeur en conviennent autrement ainsi que lors d'une 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, le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier. Il en est de même en cas de désistement qui ne peut intervenir qu'avec l'accord de l'employeur.

5) Supplantation ou mise à pied

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

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 comme s'il n'y avait pas eu de mise à pied.

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

ARTICLE 23

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

23.01 Sauf en cas de faute lourde de la part de la personne salariée, 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.

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

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

23.03 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'avocate ou avocat.

23.04 Pratique et responsabilité professionnelle

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.

ARTICLE 24

DISCUSSION À L'ÉCHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

24.01 La partie syndicale et le comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à une telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions, y compris de la libération de personnes salariées à cette fin.

Toute solution acceptée par écrit par les parties ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de les modifier ou de les abroger constituent un amendement à la présente convention collective.

24.02 La clause 24.01 ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à aucun différend.

ARTICLE 25

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

25.01 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.

25.02 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.

25.03 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. À l'embauchage, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.

25.04 Nonobstant les clauses 25.01 et 25.03, les 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.

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

25.06 L'employeur remet à chaque personne salariée, à son départ, une attestation écrite de l'expérience acquise dans l'établissement.

ARTICLE 26

DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

26.01 À moins de dispositions contraires, la personne salariée reçoit le salaire du poste qu'elle occupe.

26.02 Toute disposition ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non diminution de salaire à une personne salariée doit être interprétée et appliquée comme accordant une garantie de salaire horaire ou une non diminution de salaire horaire.

Malgré ce qui précède, la non diminution de salaire prévue à la procédure de supplantation et lors de l'application des mesures spéciales prévues à l'article 14 est hebdomadaire dans le cas où la supplantation ou le transfert s'effectue dans le même statut.

26.03 Promotion, transfert

Aucune personne salariée ne subit de diminution de son salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

26.04 Dans le cas d'un déplacement temporaire, la personne salariée ne subit alors aucune diminution de salaire.

26.05 Rémunération à Noël et au Jour de l'an

Le salaire de la personne salariée qui travaille effectivement le jour de Noël ou le jour de l'An est le salaire prévu à son échelle de salaire, majoré de cinquante pour cent (50%).

26.06 Période de repos

La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail.

26.07 Disposition spéciale

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

ARTICLE 27

CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

SECTION I DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

27.01 Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement le 1^{er} juillet 2003 et celles embauchées après cette date, sont classifiées selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi apparaissant au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux", conformément aux attributions caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi.

27.02 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 au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux", est réputée posséder les qualifications minimales requises pour ce titre d'emploi.

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

SECTION II INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

27.04 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 1^{er} juillet 2003 et la personne salariée embauchée entre le 1^{er} juillet 2003 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

27.05 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 à l'article 31 (Formation postsecondaire) et à l'article 5 de l'annexe 1, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au premier échelon sous réserve des dispositions prévues à l'article 31 (Formation postsecondaire) et à l'article 5 de l'annexe 1.

27.06 Nonobstant les clauses 27.12 et 27.13, 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.

SECTION III AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

Avancement d'échelon

27.07 La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17¹.

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

27.09 L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la personne salariée qui a complété les exigences académiques donnant droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues à l'article 31 (Formation postscolaire).

27.10 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.

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

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

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

27.13 Toute fraction d'année reconnue en vertu de la clause précédente est comptabilisée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

27.14 Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel et non détentrice de poste se voit reconnaître dans un même titre d'emploi, les jours travaillés depuis le 1^{er} janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Malgré ce qui précède, la personne salariée n'ayant pas atteint l'échelon 8 peut demander, jusqu'à concurrence de deux (2) fois par année civile, à chacun de ses employeurs, une attestation écrite des jours travaillés.

27.15 Aux fins d'application de la présente section, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent d'une année d'expérience. Chaque jour de travail équivaut à 1/225^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

27.16 Sous réserve de l'article 31 (Formation postscolaire), une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

¹ Pour l'avocate ou l'avocat, la durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 10 et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 11 à 21.

ARTICLE 28

TITRES D'EMPLOI, LIBELLÉS, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE

28.01 Les titres d'emploi, les libellés, les taux et les échelles de salaire apparaissent au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux." Ce document fait partie intégrante de la convention collective.

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

Rien dans la nomenclature des titres d'emploi, des libellés ainsi que des taux et échelles de salaire n'empêche qu'une personne salariée soit requise d'accomplir l'ensemble des activités que lui autorise d'accomplir son appartenance à un ordre professionnel.

L'employeur paie à la personne salariée le salaire prévu pour son titre d'emploi au document "Nomenclature des titres d'emploi, des libellés des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux."

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

Code 1000: Professionnelles et Professionnels

Code 2000: Techniciennes et Techniciens

28.02 Majoration des taux et échelles de salaire

Chaque taux et échelle de salaire horaire en vigueur le 31 mars est majoré, avec effet au 1^{er} avril, d'un pourcentage égal à 2% pour chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009 et sont ceux apparaissant à la nomenclature.

28.03 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

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

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

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

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

B) La personne salariée visée par les dispositions relatives aux dérogations prévues aux paragraphes 29 et suivants de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et qui est considérée hors taux ou hors échelle se voit appliquer les dispositions suivantes:

1- toute la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit lui est versée sous la forme de montants forfaitaires, pendant les trois (3) premières années suivant cette reclassification;

2- les 2/3 de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième (4^e) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4^e) année;

3- le 1/3 de la différence entre le salaire qu'elle recevait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième (5^e) année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième (5^e) année.

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

5- Le montant forfaitaire est réputé faire partie du salaire aux fins d'application des seules dispositions suivantes de la convention collective :

a) celles relatives au calcul des indemnités prévues au régime des droits parentaux;

b) celles relatives au calcul des prestations d'assurance-salaire;

c) celles relatives au calcul des indemnités de mise à pied;

d) celles prévoyant que la personne salariée absente reçoit le salaire qu'elle recevrait si elle était au travail;

e) celles prévoyant que la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération tenant lieu d'un congé.

28.04 Majoration des primes

Les primes en vigueur le 31 mars sont majorées, avec effet au 1^{er} avril , d'un pourcentage égal à 2% pour chacune des années 2006, 2007, 2008 et 2009.

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.

28.05 Le nombre d'heures hebdomadaire de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi. Sous réserve des dispositions convenues localement, le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est de cinq (5) jours.

28.06 Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaire de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail en vertu du pouvoir qui lui est reconnu à la clause 46.02.

ARTICLE 29

PRIMES

Primes de soir et de nuit

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

1- 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 coordination professionnelle et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1.

B) Prime de nuit

La prime est de:

- 11 % du salaire journalier majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1 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 coordination professionnelle et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1 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 coordination professionnelle et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1 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 coordination professionnelle et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1.

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

La prime est de:

- 11 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1 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 coordination professionnelle et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1 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 coordination professionnelle et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1 pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

29.02 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la prime de coordination professionnelle et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1. 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.

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

29.04 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas ou plus d'une fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues à la clause 17.06, reçoit une prime d'heures brisées de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
3,28	3,35	3,42	3,49

29.05 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) professionnelles ou professionnels reçoit une prime de 5 % de son salaire.

Conversion en temps

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

ARTICLE 30

MÉCANISME DE MODIFICATIONS À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

30.01 Toute modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire est soumise à la procédure prévue ci-après.

30.02 Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) est le seul autorisé à abolir ou à modifier un titre d'emploi prévu à la nomenclature ou à en créer un nouveau.

30.03 Un syndicat ou un employeur peut également demander la création d'un titre d'emploi. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée et répondant aux critères prévus à la clause 30.04. À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

30.04 Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où le MSSS détermine :

- que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus à la nomenclature;
- que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu à la nomenclature.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

Comité conjoint sectoriel

30.05 Un comité conjoint sectoriel est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

30.06 Le comité est composé de cinq (5) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, d'un (1) représentant de chacun des cinq (5) groupements syndicaux suivants : l'APTS, la CSN, la CSQ, la FIIQ et la FTQ. Le cas échéant, un représentant du groupement syndical visé par une demande effectuée en vertu des dispositions de la clause 30.03 s'ajoute s'il n'est pas déjà représenté.

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

30.07 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, le MSSS décide de créer un titre d'emploi, il en informe par écrit les membres du comité sectoriel dans les dix (10) jours de sa décision. L'avis transmis par le MSSS doit inclure le libellé du titre d'emploi ainsi qu'une description détaillée des fonctions.

Dans le cas où la création du titre d'emploi fait suite à une demande faite en vertu des dispositions de la clause 30.03, le MSSS transmet une copie de l'avis prévu ci-haut aux parties locales visées.

Cependant, le MSSS peut décider de mettre en vigueur le nouveau titre d'emploi en y indiquant la mention «non définitif».

30.08 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

30.09 Le comité sectoriel dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour discuter du nouveau titre d'emploi et de son libellé.

30.10 Au terme de ce délai, le nouveau titre d'emploi est référé au comité national des emplois.

Comité national des emplois

30.11 Un comité national des emplois est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

30.12 Le comité est composé de cinq (5) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, d'un (1) représentant de chacun des cinq (5) groupements syndicaux suivants : l'APTS, la CSN, la CSQ, la FIIQ et la FTQ.

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

30.13 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

30.14 Le comité a pour mandat de déterminer le rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi qui lui est référé par le MSSS ou à tout titre d'emploi existant pour lequel le MSSS modifie les exigences académiques.

Pour ce faire, il doit utiliser le système d'évaluation des emplois en vigueur et déterminer les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation.

30.15 Le comité doit constater que l'ensemble des informations pertinentes est disponible avant que ne soient entamées les discussions sur le nouveau titre d'emploi et la valeur des fonctions s'y rattachant.

Le cas échéant, le comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la Loi sur l'équité salariale.

30.16 Si les parties s'entendent sur l'évaluation de tous les sous-facteurs, le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

30.17 Toute entente au niveau du comité national des emplois est sans appel et exécutoire.

30.18 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu à la clause 30.15, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumis à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

30.19 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, une des parties demande au ministre du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

30.20 Chaque partie désigne son assesseur et assume les honoraires et les frais de celui-ci.

30.21 La juridiction de l'arbitre se limite à l'application du système d'évaluation quant aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucune juridiction pour altérer le système d'évaluation des emplois, son guide d'interprétation, les taux et échelles de référence ou d'autres outils permettant de fixer l'évaluation des fonctions.

L'arbitre doit prendre en compte, aux fins de la comparaison des cotes d'évaluation, l'application qui a été faite pour d'autres catégories d'emplois.

30.22 Le rangement de l'emploi évalué correspond aux cotes des sous-facteurs faisant l'objet de consensus au comité national des emplois et celles déterminées par l'arbitre.

30.23 Le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

30.24 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions de la clause 30.21.

30.25 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont assumés à parts égales entre les parties.

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

30.26 Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue à la clause 30.07.

30.27 Le versement est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entente entre les parties ou la décision arbitrale.

Modifications à la nomenclature

30.28 Lorsque des modifications sont apportées à la nomenclature en vertu des dispositions du présent article, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

ARTICLE 31

FORMATION POSTSCOLAIRE

31.01 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier cycle.

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

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

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

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

31.05 "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.

31.06 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 deuxième (2e) paragraphe de la clause 31.02, 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 paragraphe a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 32

BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

32.01 L'employeur consacre, du 1^{er} avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation de la catégorie du personnel technicien et professionnel de la santé et des services sociaux apparaissant à l'annexe 4 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (L.R.Q., chapitre U-0.1), un montant équivalent à un pourcentage de la masse salariale¹ déterminé comme suit :

À compter du 01-04-2006	À compter du 01-04-2007	À compter du 01-04-2008	À compter du 01-04-2009
0,86%	1,05%	1,05%	1,25%

32.02 Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

¹ La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, 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.

ARTICLE 33

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

33.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

33.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus à la clause 33.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

Suite à la réception par le syndicat d'un avis prévu au présent article, celui-ci peut faire à l'employeur toutes les représentations qu'il juge utile à cet égard.

33.03 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

33.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs poste(s) les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant la formation en cours d'emploi de personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de formation en cours d'emploi.

Recyclage

33.05 La personne salariée visée par la clause 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 34

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la supérieure ou du supérieur immédiat ou de sa remplaçante ou son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre sa supérieure ou 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 sa supérieure ou son supérieur immédiat ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

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

1. jusqu'à concurrence du nombre d'heures constituant la semaine normale de travail déterminée par la Loi sur les normes du travail, 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.
3. les heures de travail supplémentaire excédant la semaine normale de travail déterminée par la Loi sur les normes du travail sont payées au taux et demi de son salaire régulier. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion de ce temps supplémentaire en temps chômé.

Ces règles s'appliquent également pour les personnes salariées à temps partiel ou non détentrices de poste.

34.03 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:

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

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail, le cas de la 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.

La présente clause ne s'applique pas si le surtemps est effectué en continuité avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

ARTICLE 35

SERVICE DE GARDE

35.01 La personne salariée en disponibilité après sa journée régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures, une prime équivalant à une heure de son salaire à l'échelle.

35.02 La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est, le cas échéant, compensé, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions de la clause 34.03.

35.03 À la demande de l'employeur, la personne salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'établissement et qui intervient sans se présenter à l'établissement n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail. En plus de recevoir la prime de disponibilité prévue à la clause 35.01, elle est rémunérée en temps supplémentaire pour le temps effectivement consacré à la dite intervention.

ARTICLE 36

CONGÉ ANNUEL

36.01 La personne salariée a droit, après une année de service, à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel payés.

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

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

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

La personne salariée embauchée à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui n'a pas quitté le réseau de la santé et des services sociaux depuis plus d'un (1) an se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel.

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

36.03 Aux fins de calcul, la personne salariée embauchée entre le 1^{er} et le 15^{ième} jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un mois complet de service.

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

36.05 En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

La personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste qui devient personne salariée à temps complet en cours d'une période de référence a droit aux bénéfices des congés annuels calculés dans les proportions déterminées au présent article pour la période de temps où elle a travaillé à temps complet et, selon les dispositions de la clause 41.02 pour la période de temps où elle a travaillé à temps partiel.

36.06 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.

ARTICLE 37

CONGÉS FÉRIÉS

37.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental.

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

37.03 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 congé férié, à moins que la personne salariée ne l'ait accumulé dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais prévus au premier alinéa et que la personne salariée n'a pas accumulé ce congé dans une banque, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

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

Par ailleurs, si le congé férié tombe pendant une absence-maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue à la clause 37.06.

37.05 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.

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

ARTICLE 38

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

38.01 Les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q., chapitre R-8.2), acquis à une personne salariée avant le 14 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective sont maintenus au seul bénéfice de cette personne salariée.

Malgré ce qui précède, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés ainsi que des taux et échelles de salaire ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

38.02 Les avantages ou privilèges liés à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de cette loi, acquis à une personne salariée et qui sont supérieurs aux stipulations de la convention collective 2000-2002 ou, selon le cas, de la convention collective 2000-2003 qui lui était applicable, ne sont pas reconduits et il appartient aux parties d'en disposer à l'échelle locale.

38.03 Toutes dispositions des conventions collectives antérieures qui sont supérieures aux dispositions de la présente convention collective, ne peuvent être invoquées à titre d'avantages ou de privilèges acquis.

ARTICLE 39

REPAS

39.01 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 l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai alloué pour ce faire, 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 de travail, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas:

Déjeuner:	1,75 \$
Dîner:	4,00 \$
Souper:	4,00 \$

Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux de 1,60 \$, 3,65 \$ et 3,65 \$ pour les repas.

39.02 L'employeur met un local convenable à la disposition des personnes salariées qui prennent leur repas à l'établissement.

39.03 Dans les établissements où un taux supérieur était en vigueur avant l'entrée en vigueur de la présente convention, ce taux continuera à s'appliquer au cours de la présente convention pour l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

39.04 L'employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.

ARTICLE 40

ALLOCATIONS DIVERSES

40.01 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 les cas où la personne salariée n'a pas à se présenter à son port d'attache en début ou en fin de journée, le temps de travail exclut le temps requis pour parcourir la distance entre son domicile et son lieu d'affectation sauf si le temps requis est supérieur à celui requis pour parcourir la distance entre son domicile et son port d'attache, auquel cas seul le temps excédentaire est considéré comme du temps de travail. Les parties locales peuvent, par arrangement local, convenir de toute autre modalité d'application du présent paragraphe.

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

Frais d'automobile

de 0 à 8 000 km:	0,40 \$/km
8 001 et plus:	0,325 \$/km

Un montant de 0,10 \$/km est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route de gravier.

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

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

Pour la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste, cette compensation s'applique au prorata des heures travaillées.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'employeur, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) paragraphes précédents.

40.03 Autre moyen de transport

Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur lui rembourse les frais occasionnés conformément aux conditions établies localement.

40.04 Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, conformément aux conditions établies localement:

- déjeuner: 10,40 \$
- dîner: 14,30 \$
- souper: 21,55 \$

40.05 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 5,85\$.

Lorsque la personne salariée choisit de loger chez une parente ou un parent ou une amie ou un ami, elle a droit à une allocation quotidienne de 22,25 \$.

40.06 Assurance affaires

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 aux fins de travail pour l'employeur est remboursée du montant de cette prime annuelle.

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.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagères ou passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

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

40.07 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs 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 clauses 40.01, 40.02, 40.04 et 40.05.

ARTICLE 41

DROITS DES PERSONNES SALARIÉES À TEMPS PARTIEL OU NON DÉTENTRICES DE POSTE

41.01 La personne salariée à temps partiel et non détentrice de poste bénéficie des dispositions de la présente convention. Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

41.02 De plus, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste reçoit les bénéfices marginaux ci-après énumérés et payables sous forme de pourcentage:

a) Congé annuel:

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congrés annuels	Pourcentage %
moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable:

- sur le salaire, les primes ¹ et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire de base à partir duquel est établie la prestation d'assurance-salaire et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celles prévues à la clause 21.21.

b) Congés fériés:

5,7% versé sur chaque paie, applicable:

- sur le salaire, les primes ¹; et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1;

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

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation.

1,27% versé sur chaque paie, applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.

Toutefois, pour la personne salariée admissible au paiement du 24 juin en vertu de la Loi sur la Fête nationale, l'employeur soustrait de l'indemnité payable en vertu de cette loi un treizième (1/13) des sommes prévues au présent alinéa, versées au cours des douze (12) mois précédant le 24 juin inclusivement. Si la date d'embauchage de la personne salariée survient à l'intérieur de cette période de douze (12) mois, le montant soustrait de l'indemnité est égal aux sommes versées divisées par le nombre de congés fériés survenus entre la date d'embauchage et le 24 juin inclusivement.

c) Congés de maladie

4,21% ou 6,21% versé sur chaque paie, dans le cas où la personne salariée n'est pas visée par le régime ou a choisi de ne pas être couverte par le régime tel que prévu à la clause 21.01.

Le pourcentage est applicable:

- sur le salaire;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'il était prévu qu'elle travaille à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire de base à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

41.03 Changement de statut

La personne salariée à temps complet qui devient personne salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités convenues localement, a droit à l'indemnité de congé annuel prévue à la clause 36.05 et accumulée jusqu'à la date du changement. Ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.31 et non utilisés lui seront payés selon la clause 21.32; ses jours de maladie accumulés selon la clause 21.30 lui sont monnayés à son départ selon cette clause 21.30.

41.04 La personne salariée de la liste de disponibilité bénéficie, durant la période où elle travaille effectivement, de tous les avantages de la convention collective.

41.05 Les bénéfices marginaux de la personne salariée de la liste de disponibilité se calculent et se paient de la même façon que ceux des personnes salariées à temps partiel.

ARTICLE 42

MESURES DISCIPLINAIRES ET ADMINISTRATIVES

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

Copie en est versée au dossier personnel de la personne salariée en cause.

L'employeur avise par écrit le syndicat de tout congédiement ou de toute suspension dans les quatre (4) jours du congédiement ou de la suspension de la personne salariée.

42.02 Tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la personne salariée concernée.

Les dispositions du paragraphe précédent s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée à l'initiative de l'employeur ou suite à une contestation.

42.03 Un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement doit être signifié à la personne salariée concernée dans les trente (30) jours de l'incident le plus récent donnant lieu à la mesure disciplinaire ou, au plus tard, dans les trente (30) jours de la connaissance par l'employeur de tous les faits pertinents reliés à cet incident.

42.04 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la personne salariée par une représentante ou un représentant de l'employeur.

Un avis disciplinaire écrit doit contenir un énoncé **des raisons et des faits** qui y donnent lieu.

Copie en est versée au dossier personnel de la personne salariée en cause.

42.05 Seuls **les raisons et les faits** contenus dans l'avis disciplinaire, l'avis de suspension ou l'avis de congédiement sont admissibles en preuve lors d'un arbitrage.

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

L'employeur avise par écrit le syndicat de la mesure imposée dans le délai prévu au paragraphe précédent.

42.07 La personne salariée convoquée à une rencontre avec une représentante ou un représentant de l'employeur relativement à une question disciplinaire peut exiger d'être accompagnée d'une représentante ou un représentant du syndicat. L'employeur avise le syndicat de cette convocation.

ARTICLE 43

DISCRIMINATION ET HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

43.01 Discrimination

Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou représentants respectifs n'exercent de menace, contrainte ou discrimination envers une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses convictions politiques, de son âge, de sa langue, de son origine ethnique ou nationale, de sa condition sociale ou du fait qu'elle soit une personne handicapée ou qu'elle utilise quelque moyen pour pallier à son handicap, ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

Aux fins d'application de la présente clause, discrimination signifie une distinction, une exclusion ou préférence qui détruit, compromet ou restreint un droit prévu par la convention ou par la loi, sauf si elle est fondée sur les aptitudes ou qualités requises pour occuper un poste.

43.02 La personne salariée peut utiliser à son choix le nom de son mari ou son nom de famille.

43.03 **Harcèlement psychologique**

1) Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail font partie intégrante de la présente convention.

2) Tout grief relatif à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la dernière manifestation de cette conduite.

3) L'employeur et le syndicat collaborent pour maintenir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. En ce sens, les parties doivent discuter de tout problème de harcèlement psychologique et tenter d'y apporter les solutions appropriées.

4) L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier, ni à laisser circuler des affiches ou brochures sexistes.

ARTICLE 44

SANTÉ ET SÉCURITÉ

44.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et le syndicat y collabore.

L'employeur et le syndicat se rencontrent par le biais du comité local de santé et sécurité. Les modalités de représentation des parties et de fonctionnement du comité lors de ces rencontres sont établies par arrangement au niveau local.

44.02 Lors de ces rencontres, les parties peuvent, entre autres:

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être source de danger pour la personne salariée;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et sécurité;
- recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures jugés nécessaires, le contrôle des radiations, etc.;
- recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;
- étudier toute problématique en milieu de travail relative à la santé mentale des personnes salariées;
- analyser la situation des personnes salariées oeuvrant hors de leur lieu de travail durant les quarts de soir et de nuit.

Examen médical

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

Ces examens, immunisations et traitements exigés par l'employeur doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

Personne salariée porteuse saine de germes

44.04 La personne salariée porteuse saine de germes, libérée de son travail sur recommandation du bureau de santé ou du médecin désigné par l'employeur pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel déplacement est impossible, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés de maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

44.05 L'employeur remet à la représentante ou au représentant local une copie du formulaire requis par la C.S.S.T. lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

44.06 Les personnes salariées déléguées par la CSQ sont libérées de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'Association sectorielle en santé et sécurité du travail (comités, assemblée générale, conseil d'administration).

44.07 La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévue à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (incluant le BEM) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

44.08 Lorsqu'une personne salariée estime qu'une ou un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à sa supérieure ou son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prendront immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 45

COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL, COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL ET SURCHARGE DE TRAVAIL

SECTION I COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

45.01 Un comité de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

45.02 Ce comité est formé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par le syndicat et de trois (3) représentantes ou représentants désignés par la direction de l'établissement.

45.03 Ce comité a un caractère consultatif. Les décisions sont du ressort exclusif de l'employeur.

45.04 Ce comité a pour fonctions:

- d'étudier tous les problèmes relatifs à l'interprétation et à l'application de la présente convention collective;
- d'étudier toutes questions relatives à la tâche et à l'organisation du travail, notamment les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement d'un centre d'activités;
- de permettre une étude systématique et approfondie des problèmes locaux de nature professionnelle que les parties ont un intérêt commun à résoudre;
- d'étudier la charge de travail et le morcellement des tâches;
- d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction et la valorisation au travail des personnes salariées;
- d'étudier toutes questions relatives aux changements organisationnels, qu'ils affectent ou non le lien d'emploi ou la mutation du personnel;
- d'étudier toutes questions relatives à la détermination des centres d'activités;
- de discuter des griefs dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante et ce, avant la demande d'arbitrage;
- d'étudier tout autre sujet convenu entre les parties.

45.05 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties aux présentes. La partie qui le désire devra convoquer une réunion devant avoir lieu dans un délai maximum de sept (7) jours à compter de la convocation. La liste des problèmes devra être communiquée aux membres du comité au moins deux (2) jours avant la date de la réunion.

45.06 L'une ou l'autre partie peut s'adjoindre les spécialistes qu'elle juge nécessaires. Dans ce dernier cas, il est convenu que la partie qui en fait usage doit en assumer tous les frais et déboursés inhérents.

SECTION II COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

45.07 Un comité national de relations de travail est formé. Son mandat consiste à examiner toutes questions convenues entre les parties.

Ce comité est composé de trois (3) représentantes ou représentants désignés par l'ensemble des syndicats représentés par la C.S.Q. et de trois (3) représentantes ou représentants désignés par la partie patronale.

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Les parties peuvent convenir de former des sous-comités spécifiques.

SECTION III SURCHARGE DE TRAVAIL

45.08 Lorsqu'une personne salariée, ou plusieurs personnes salariées collectivement, se croient lésées relativement à une surcharge de travail, elles peuvent en saisir par écrit le comité de relations de travail et en demander sa convocation.

45.09 Dans les cinq (5) jours de la réception de la demande de convocation, le comité de relations de travail se réunit et procède à l'étude du cas.

45.10 Le comité doit rendre une décision écrite dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une personne salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voix pour rendre la décision.

45.11 Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas décision unanime ou si, par la faute de l'employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu à la clause 45.09, le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.

45.12 Les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, par demande adressée à la greffière, devant une ou un arbitre désigné par le greffe à même la liste des arbitres constituée à cet effet.

45.13 L'audition est tenue devant un tribunal composé d'une ou un arbitre unique dans le cas d'une demande d'une personne salariée, et devant un tribunal d'arbitrage composé d'une ou un arbitre et d'assesseures ou assesseurs dans les autres cas.

45.14 Le tribunal détermine s'il y a surcharge de travail et ordonne à l'employeur de la corriger, le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'employeur.

45.15 Le tribunal dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

45.16 À la demande du syndicat, le tribunal doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail. Sinon, le tribunal décrète les moyens à prendre pour éliminer la surcharge.

45.17 Aux fins d'application de la présente section, la surcharge de travail (fardeau de tâches) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible pour l'ensemble des titres d'emploi comparables dans l'établissement.

45.18 Les délais prévus dans la présente section peuvent, sur accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 46

DURÉE DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

46.01 Les dispositions nationales de la présente convention collective remplacent celles entrées en vigueur **le 16 décembre 2005 à compter du 14 mai 2006.**

À chaque fois qu'une disposition réfère à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, celle-ci est réputée être **le 14 mai 2006.**

46.02 La convention collective demeure en vigueur jusqu'au **31 mars 2010.**

46.03 Les lettres d'entente et les annexes à la convention collective en font partie intégrante.

46.04 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

Les dispositions nationales de la présente convention collective sont issues des stipulations découlant de l'application de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q., 2005, Chapitre 43) dont notamment, les salaires, les primes, les droits parentaux et le mécanisme de modifications de la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire ainsi que de l'entente sectorielle intervenue entre les parties nationales prévue à l'article 13 de la loi.

Les parties nationales reconnaissent que les modifications aux conditions de travail incluses à la présente convention collective sont conformes à l'entente intervenue entre la Fédération des syndicats de professionnelles et professionnels de la santé et des services sociaux (FSPPSSS) et le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) pour les matières qu'elle couvre.

Le fait de la signature du présent document ne pourra être invoqué par les parties dans le cadre des recours déposés devant la Commission des relations du travail ou toutes autres contestations à l'encontre de la validité de la dite loi.

En foi de quoi les parties nationales ont signé, ce _____^e jour du mois d'avril 2006.

**LA FÉDÉRATION DES SYNDICATS DE
PROFESSIONNELLES ET
PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES
SERVICES SOCIAUX**

René Beauséjour

Robert Beauregard

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

Yves Neveu

Jacques Larouche

**LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX**

Philippe Couillard

PARTIE II
ANNEXES

ANNEXE 1

PARTICULIÈRE AUX TECHNICIENNES ET TECHNICIENS

ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas modifiées par la présente annexe, à la technicienne ou au technicien dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (D.E.C.), prévu au code 2000 de la " Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux " et qui est personne salariée au sens de la clause 1.10 de la convention collective.

ARTICLE 2 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

L'article suivant remplace la clause 34.02 de la convention générale.

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

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

Toutefois, par arrangement local, les parties peuvent convenir de convertir le temps supplémentaire en temps chômé.

ARTICLE 3 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

L'article suivant remplace les clauses 25.01 à 25.05 de la convention générale.

3.01 Les personnes salariées 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 antérieure dans un même titre d'emploi, ou le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable dans un autre titre d'emploi comparable.

3.02 Nonobstant la clause 3.01, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, pour fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

3.03 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 prestation. 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.

ARTICLE 4 CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

L'article suivant remplace l'article 27 (classification dans les échelles de salaire) de la convention générale.

SECTION I DÉTERMINATION DE LA CLASSIFICATION DANS LES ÉCHELLES

4.01 La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 1^{er} juillet 2003 et la personne salariée embauchée après cette date sont intégrées, dans l'échelle de salaire prévue à cette date pour son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée à cette date, dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 3 (Expérience antérieure) de la présente annexe.

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 4 (expérience antérieure) de la présente annexe dans l'échelle de salaire prévue pour son emploi.

4.02 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.

SECTION II AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

4.03 Avancement dans les échelles de salaire applicable aux personnes salariées

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

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

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1^{er} janvier 1989 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés.

Toutefois, en aucun cas, l'application de la présente clause ne peut permettre à une personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste de bénéficier de plus d'un avancement d'échelon à l'intérieur d'une période de douze (12) mois.

Aux fins d'application de la présente clause, la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent d'une année d'expérience. Chaque jour de travail équivaut à 1/225^{ième} d'année d'expérience si elle droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel, à 1/220^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

La personne salariée 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.

ARTICLE 5 FORMATION POSTSCOLAIRE

L'article suivant remplace l'article 31 (formation postscolaire) de la convention générale.

5.01 Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.02 Tout programme d'études postsecondaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.03 Aux fins d'application des clauses 5.01 et 5.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'un ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.04 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu par le ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Une personne salariée, inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat, bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

5.05 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux clauses précédentes, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle travaille, elle a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

5.07 Sous réserve de la clause 5.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

5.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions de la clause 5.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions de la clause 5.09.

5.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

5.10 Les programmes d'études postsecondaires reconnus sont ceux reconnus par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

ANNEXE 2

RELATIVE À L'HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

Les parties conviennent d'inviter les parties locales à implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours:

1. Semaine de travail de quatre (4) jours

La semaine régulière de travail des personnes salariées à temps complet travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

Pour les personnes salariées à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

2. Conversion des congés en primes pour les personnes salariées à temps complet

- Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.
- Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant:

jours convertis	indice de compensation
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi **et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1**

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les primes hebdomadaires		
- les congés annuels		
moins de 17 ans de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16.8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17.6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18.4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19.2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer aux fins du versement de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe 1 est le salaire prévu au nouvel horaire.

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant l'indice de compensation, notamment pour:

- l'indemnité de congé maternité
- la prestation d'assurance-salaire
- l'indemnité de mise à pied
- le congé à traitement différé

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou à temps partiel et la personne salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la personne salariée qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment:

- a) l'aire d'application (centre d'activités);
- b) la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;
- c) les conditions applicables aux personnes non volontaires (ex.: échange de poste);
- d) l'application pour une durée minimale d'une année renouvelable;
- e) la possibilité pour une partie de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;
- f) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent.

g) là où les activités du centre d'activités le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.

h) la possibilité, après entente, de fractionner une des semaines de congé annuel.

5. Toute personne salariée visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

ANNEXE 3

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 19, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en technologie médicale pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 TITRE D'EMPLOI

Le titre d'emploi suivant est ajouté à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire :

4003 EXTERNE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

Heures par semaine : 35

Personne qui, en dehors du cadre de son programme d'études en technologie médicale, est admissible à l'externat en technologie médicale conformément à la réglementation en vigueur.

Elle exerce les activités mentionnées à la réglementation dans les limites qui y sont prévues et sous la surveillance d'un ou d'une technologiste médicale conformément aux normes prévues à cette réglementation.

Elle est inscrite au registre des externes tenu par l'Ordre des technologistes médicaux du Québec.

Échelle salariale : Groupe 402

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en technologie médicale qui, après son externat, est ré-embauché ou intégré dans un titre d'emploi de technologiste médical ou technologiste médicale est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 4 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième alinéa de la clause 11.13 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en technologie médicale si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme technologiste médical ou technologiste médicale.

ARTICLE 5 RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance-vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel ou non détentrice de poste non visée par ce régime.

ANNEXE 4

PARTICULIÈRE AUX ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux éducatrices ou éducateurs qui sont des personnes salariées au sens de la convention collective.

ARTICLE 1 PÉRIODE DE PROBATION

1.01 Toute nouvelle éducatrice ou tout nouvel éducateur est soumis à une période de probation. Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale.

L'éducatrice ou l'éducateur en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective mais, en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

ARTICLE 2 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Tout travail fait par une éducatrice ou un éducateur, à la demande de son employeur, en plus de sa journée ou de sa semaine régulière de travail tel que prévu à la clause 34.01 de la convention collective, est considéré comme temps supplémentaire.

ARTICLE 3 RESPONSABLE D'UNITÉ DE VIE

3.01 Personne qui dirige, anime et supervise l'équipe d'une unité de vie avec laquelle elle partage la responsabilité de la rééducation des bénéficiaires et de la bonne marche du groupe, selon les normes établies par la direction.

Elle exerce, sur les bénéficiaires et sur le groupe, une action éducative personnelle. Elle doit suivre l'évolution des bénéficiaires en tenant compte de leurs études, de leurs problèmes et de leurs ambitions personnelles, et elle doit voir à leurs besoins physiques et intellectuels d'une façon adéquate pour que les bénéficiaires puissent s'épanouir dans un climat normal, en vue de leur réinsertion sociale.

Elle peut recourir à tous les services consultatifs mis à sa disposition. Elle est le pivot de l'information sur le plan général.

3.02 Disponibilité

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de la cédule établie, à l'exclusion du remplacement d'une éducatrice ou un éducateur absent:

1. pour les départs et les retours des congés et des congés annuels des bénéficiaires;
2. pour assister une suppléante ou un suppléant ou une nouvelle éducatrice ou un nouvel éducateur de son équipe;
3. lorsqu'une ou un ou quelques bénéficiaires causent des difficultés majeures.

3.03 Supplément

En plus de son salaire, la ou le responsable d'une unité de vie reçoit le supplément suivant:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
3 277,00	3 343,00	3 410,00	3 478,00

Ce supplément tient lieu de rémunération pour le temps supplémentaire fait à des tâches prévues à la clause 3.02.

ARTICLE 4 PERFECTIONNEMENT

L'éducatrice ou éducateur qui complète et réussit trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire.

Aux fins d'application de la clause 5.06 de l'annexe 1, toute formation reliée aux fonctions de l'éducatrice ou éducateur est réputée requise.

ARTICLE 5 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

5.01 L'éducatrice ou éducateur à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit une prime d'encouragement à l'étude de:

Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
446,00	455,00	464,00	473,00

après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du cégep).

5.02 Toutefois, l'éducatrice ou éducateur qui, après avoir terminé quinze (15) unités (crédits), passe à une échelle de salaire supérieure ne peut bénéficier de cette prime.

5.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le cégep ne sont pas acceptées pour les fins de cet article.

5.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes unités (crédits) et ne peut être réclamée par l'éducatrice ou éducateur qui a obtenu une bourse d'études de l'employeur, ou

lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

ARTICLE 6 TITRE D'EMPLOI

La fermeture du titre d'emploi "éducatrice ou éducateur classe 3" ne peut avoir pour effet d'empêcher l'accession à un poste d'éducateur ou éducatrice à un éducateur ou une éducatrice classe 03 répondant aux exigences normales de la tâche, bénéficiant de la clause 15.03 et référé(e) par le service régional de main-d'œuvre (SRMO).

ARTICLE 7 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES CONCERNANT LES TECHNICIENNES OU TECHNICIENS EN LOISIRS

Les articles contenus dans la présente annexe, s'appliquent aux techniciennes ou techniciens en loisirs, à l'exception de l'articles 3 et le deuxième (2^e) paragraphe de l'article 4.

PARTIE III

LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. Au premier avril de chaque année ou à toute autre date convenue localement, l'employeur transmet au syndicat la structure des postes de l'établissement.
2. Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'une ou l'autre des clauses 14.01 à 14.07 de la convention générale, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.
3. Aux fins d'application du paragraphe 2, l'employeur fournit au syndicat les informations suivantes:
 - la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
 - les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
 - les centres d'activités de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
 - l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
 - tout autre information jugée pertinente.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Les parties négociantes reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, elles favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties négociantes encouragent les parties locales à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et leur application.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues aux articles 26 et 41 de la convention collective ainsi que des primes ou des suppléments applicables.

Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel non couvert par le régime d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire tels que prévus à l'alinéa C) de la clause 41.02 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À LA RÉTENTION DE CERTAINES PERSONNES SALARIÉES ADMISSIBLES À LA RETRAITE

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées répondant aux critères suivants :

- être âgées de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- être admissibles à la retraite;
- être détentrices d'un poste;
- détenir un titre d'emploi identifié comme étant en pénurie par les comités nationaux de planification de la main-d'œuvre.

Le ministère de la santé et des services sociaux fournit à la CSQ la liste des titres d'emploi identifiés par les comités nationaux de planification de la main-d'œuvre ainsi que toute modification qui pourrait y être apportée suite aux travaux des dits comités.

Mesures de rétention

1- La personne salariée visée qui, à sa date d'anniversaire de naissance, s'engage à demeurer à l'emploi de l'établissement pour une année complète et qui s'engage par la suite, pour chacune des années complètes subséquentes, a droit, pour chacune de ces années, au nombre de jours de congés payés suivants :

	Nombre de jours de congé
À l'âge de 55 ans	5 jours
À l'âge de 56 ans	5 jours
À compter de 57 ans	10 jours

La personne salariée répondant aux critères prévus à la présente lettre d'entente avant le 14 mai 2006, bénéficie des congés auxquels elle a droit compte tenu de son âge, au prorata du nombre de jours entre le 14 mai 2006 et la date de son prochain anniversaire de naissance, en autant qu'elle s'engage à demeurer à l'établissement pour cette période.

2- La personne salariée à temps partiel bénéficie de ces congés au prorata des heures travaillées au cours de l'année.

3- Ces congés sont pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur.

4- La personne salariée qui ne respecte pas son engagement de demeurer à l'emploi de l'établissement pour la période prévue au paragraphe 1, rembourse l'employeur des jours de congé utilisés au cours de ladite période.

Durée de l'entente

Ces mesures cessent de s'appliquer le 30 mars 2010 à moins que les parties nationales, suite à une évaluation de leur pertinence, conviennent de les reconduire.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE AUX MESURES ADMINISTRATIVES DESTINÉES AU PERSONNEL TECHNICIEN ET PROFESSIONNEL DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Les parties nationales conviennent qu'en cas de besoins reliés à la prestation de services à la population, elles se rencontrent pour discuter des mesures administratives destinées au personnel de la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux prévu à l'annexe 4 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (L.R.Q., chapitre U-0.1).

Les parties peuvent formuler des recommandations au ministère de la santé et des services sociaux pour l'application, le cas échéant, de mesures administratives non récurrentes destinées à répondre aux besoins identifiés.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES SALARIÉES DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE

1. L'échelle de salaire suivante remplace celle prévue à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire.

Échelle de salaire

Groupe : 119

Classe	Échelon	Taux 2002-04-01 au 2003-03-31 (\$)	Taux 2003-04-01 au 2006-03-31 (\$)	Taux 2006-04-01 au 2007-03-31 (\$)	Taux 2007-04-01 au 2008-03-31 (\$)	Taux 2008-04-01 au 2009-03-31 (\$)	Taux à compter du 2009-04-01 (\$)
01	01	21,90	22,34	22,79	23,24	23,71	24,18
	02	22,82	23,28	23,75	24,22	24,71	25,20
	03	23,79	24,26	24,75	25,24	25,75	26,26
	04	24,79	25,28	25,79	26,30	26,83	27,37
	05	25,83	26,35	26,87	27,41	27,96	28,52
	06	26,92	27,46	28,01	28,57	29,14	29,72
	07	28,05	28,61	29,18	29,77	30,36	30,97
	08	29,23	29,82	30,41	31,02	31,64	32,28
	09	30,46	31,07	31,69	32,33	32,97	33,63
	10	31,75	32,38	33,03	33,69	34,36	35,05
	11	33,08	33,74	34,42	35,11	35,81	36,53
	12	34,48	35,17	35,87	36,59	37,32	38,06
	13	35,93	36,65	37,38	38,13	38,89	39,67
	14	37,44	38,19	38,95	39,73	40,53	41,34
	15	39,02	39,80	40,59	41,40	42,23	43,08
	16	40,66	41,47	42,30	43,15	44,01	44,89
	17	42,37	43,22	44,08	44,96	45,86	46,78
	18	44,15	45,04	45,94	46,86	47,79	48,75
	19	46,01	46,93	47,87	48,83	49,81	50,80
	20	47,95	48,91	49,89	50,89	51,90	52,94
	21	49,97	50,97	51,99	53,03	54,09	55,17

2. Malgré les dispositions de l'article 34 de la convention collective, aucune rémunération additionnelle ou compensation sous forme de congé ne sera versée à une personne salariée pour tout travail ou déplacement effectué en dehors des heures normales de travail et ce, jusqu'à concurrence du nombre d'heures prévu à l'article 52 de la Loi sur les normes du travail.

3. La personne salariée reçoit un montant forfaitaire équivalent à 3,25% du salaire versé pour les heures rémunérées au titre d'emploi d'avocat ou avocate durant la période du 1^{er} juillet 1998 au 31 mars 2002.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, les heures rémunérées sont constituées des heures travaillées ainsi que des heures pour lesquelles la personne salariée a reçu 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.

4. La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 31 mars 2002 est intégrée dans l'échelle de salaire applicable au 1^{er} avril 2002 à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur le 31 mars 2002.

5. Le versement du salaire sur la base de l'échelle de salaire prévue à la présente lettre d'entente débute au plus tard le 1^{er} juillet 2006.

6. Sous réserve du paragraphe 7 de la présente lettre d'entente, les montants de rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 1 et 3 sont payables au plus tard le 15 juillet 2006.

7. La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1^{er} juillet 1998 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 8. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

8. Au plus tard le 14 août 2006, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1^{er} juillet 1998 ainsi que leur dernière adresse connue.

PARTIE IV

LETTRE D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE AU RETOUR AU TRAVAIL D'UNE PERSONNE RETRAITÉE

Le gouvernement entreprendra les démarches nécessaires pour amender la loi afin de permettre aux personnes retraitées de percevoir leurs prestations de retraite lorsqu'elles occupent un emploi.