CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

ET

LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC-FIQ

10 octobre 2021
31 mars 2023

TABLE DES MATIÈRES

		Page
PARTIE I	**ARTICLES**	
1	Définition des termes et objet	1.1
2	Droits de la direction	2.1
3	Accréditation et champ d'application	3.1
4	Régime syndical	4.1
5	Retenues syndicales	5.1
6	Libération pour activités syndicales	6.1
7	Rémunération	7.1
8	Expérience antérieure	8.1
9	Primes	9.1
10	Règlement des griefs	10.1
11	Arbitrage	11.1
12	Ancienneté	12.1
13	Comité de soins	13.1
14	Procédure de mise à pied	14.1
15	Sécurité d'emploi	15.1
16	Budget consacré au développement des ressources humaines	16.1
17	Congés sans solde et partiels sans solde	17.1
18	Régime de congé à traitement différé	18.1
19	Temps supplémentaire - Disponibilité ou garde	19.1
20	Congés fériés	20.1
21	Congé annuel	21.1
22	Droits parentaux	22.1
23	Régime d'assurance vie, maladie et salaire	23.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
24	Régime de retraite	24.1
25	Repas	25.1
26	Allocations de déplacement	26.1
27	Congés sociaux	27.1
28	Avantages ou privilèges acquis	28.1
29	Disparités régionales	29.1
30	Santé et sécurité au travail	30.1
31	Discrimination, harcèlement et violence	31.1
32	Responsabilité professionnelle	32.1
33	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective	33.1
34	Conditions particulières aux salariées des établissements, ailes ou unités psychiatriques et autres centres d'activités visés	34.1
35	Tâche et organisation du travail	35.1
36	Comité national de relations de travail	36.1
37	Mécanisme de modifications à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	37.1
38	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective	38.1
PARTIE II	**ANNEXES**	
1	Conditions particulières applicables à certaines salariées non visées par le processus de titularisation	1.1
2	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1)	2.1
3	Conditions particulières aux infirmières	3.1
4	Conditions particulières à la salariée d'un titre d'emploi d'infirmière requérant un diplôme universitaire terminal	4.1
5	Conditions particulières à l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie	5.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
6	Horaires atypiques	6.1
7	Frais de déménagement	7.1
8	Horaire de 4 jours	8.1
9	Conditions particulières aux salariées travaillant dans une unité spécifique	9.1
10	Certificats reconnus en soins infirmiers	10.1
11	Reconnaissance de scolarité additionnelle	11.1
12	Structure salariale, taux et échelles de salaire au 1er avril 2022 pour le secteur de la santé et des services sociaux	12.1
13	Rangement des titres d'emploi	13.1
14	Emplois-remorques, santé et services sociaux	14.1
PARTIE III	**LETTRES D'ENTENTE**	
No 1	Relative à l'application de la définition de salariée à temps partiel	1.1
No 2	Relative à certaines salariées qui bénéficiaient de la prime de soins intensifs	2.1
No 3	Relative à l'ajout d'effectifs, au rehaussement des postes à des postes à temps complet, à la titularisation, à certaines modalités pour rendre le temps complet attractif et à l'utilisation du temps supplémentaire et de la main-d'œuvre indépendante	3.1
No 4	Relative à certaines salariées hors taux ou hors échelle en vertu des dispositions de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public	4.1
No 5	Relative aux conditions des infirmières œuvrant en avant-poste ou dispensaire visé à la section XII des dispositions relatives aux disparités régionales	5.1
No 6	Relative à la modification de la nomenclature et au rehaussement du nombre d'heures hebdomadaires de travail des salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires	6.1
No 7	Relative à certaines salariées à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle du Centre intégré de santé et des services sociaux des Laurentides	7.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 8	Concernant le nombre d'infirmières auxiliaires et de puéricultrices/garde-bébés à être inscrites au service national de main-d'œuvre	8.1
No 9	Relative à la mise en place de certains projets pilotes locaux	9.1
No 10	Relative à l'application du paragraphe 6.10	10.1
No 11	Relative aux responsabilités familiales	11.1
No 12	Relative à certaines infirmières à l'emploi du Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue	12.1
No 13	Relative à certaines infirmières auxiliaires du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale	13.1
No 14	Relative à l'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché	14.1
No 15	Relative au montant forfaitaire versé aux titres d'emploi d'infirmière auxiliaire et d'infirmière auxiliaire chef d'équipe	15.1
No 16	Relative à la formation et au développement des compétences des infirmières praticiennes spécialisées	16.1
No 17	Relative au rangement applicable au titre d'emploi d'infirmière praticienne spécialisée	17.1
No 18	Relative à la création d'un comité national de travail sur l'actualisation de la convention collective	18.1
No 19	Relative à l'aménagement du temps de travail	19.1
No 20	Relative à la création d'un comité national intersyndical sur la révision du mécanisme de modification à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux	20.1
No 21	Relative au forum visant la santé globale des salariées	21.1
No 22	Relative à la création d'un comité national de travail concernant les salariées travaillant dans certains territoires aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre	22.1
No 23	Relative à la salariée œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée	23.1
No 24	Relative à la salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement	24.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 25	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux	25.1
No 26	Relative à la création d'un comité de travail sur le Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP)	26.1

PARTIE IV LETTRE D'INTENTION

No 1	Relative à la promotion de la lettre d'entente no 19	1.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES ET OBJET

I- Définition des termes

1.01 Salariée

Désigne toute personne comprise dans l'unité d'accréditation travaillant pour l'Employeur moyennant rémunération.

Ce terme comprend également la représentante syndicale libérée prévue à l'article 6 de la présente convention collective.

1.02 Salariée à temps complet

« Salariée à temps complet » désigne toute salariée qui travaille le nombre d'heures prévues à son titre d'emploi.

1.03 Salariée à temps partiel

« Salariée à temps partiel » désigne toute salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la salariée à temps partiel, à l'exclusion de l'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie et de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'infirmière auxiliaire détient un poste qui comporte au minimum quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours[1]. Une salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de salariée à temps partiel.

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

1.04 Période de probation

Désigne la période à laquelle est soumise toute nouvelle salariée. Durant cette période, la salariée a droit à tous les avantages de la présente convention collective. En cas de congédiement, pendant cette période, elle n'a pas droit à la procédure de grief. La salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée selon les modalités de l'article 12.

Les modalités et la durée de cette période de probation sont négociées et agréées à l'échelle locale.

---

[1] L'Employeur bénéficie d'un délai de six (6) mois suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective pour procéder au rehaussement des postes des salariées à temps partiel d'un minimum de huit (8) quarts de travail par vingt-huit (28) jours à un minimum de quatorze (14) quarts de travail par vingt-huit (28) jours tel que prévu à la section III de la lettre d'entente no 3.

1.05 Salaire de base

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

1.06 Salaire, salaire régulier

Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

1.07 Salaire global

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

1.08 Jour

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

1.09 Promotion

Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire plus élevé.

1.10 Transfert

Désigne la mutation d'une salariée à un poste comportant un salaire identique.

1.11 Rétrogradation

Désigne la mutation d'une salariée, avec changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire inférieur.

1.12 Période comptable

Période déterminée, aux fins budgétaires, par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

1.13 « **Conjoint ou conjointe** »

On entend par conjoints les personnes:

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) qui sont unies civilement et cohabitent;

c) de sexe différent ou de même sexe 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.

« Enfant à charge »

Un enfant de la salariée, de son conjoint ou des deux, non marié ou non uni civilement et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes :

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

1.14 Postes

Les notions de postes négociées et agréées à l'échelle locale comportent notamment un ensemble de fonctions exercées par une salariée sur une base permanente.

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 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.

1.17 Liste de disponibilité

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

1.18 Interprétation

Le genre féminin comprend le genre masculin, à moins que le contexte n'indique le contraire.

1.19 Seule la version française de la présente convention collective sera considérée comme étant le texte officiel. Toutefois, la convention sera traduite en anglais.

1.20 La salariée exerce sous son propre nom de famille ou le cas échéant, continue d'exercer sous le nom de son conjoint.

1.21 OIIAQ

Désigne l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec.

1.22 OIIQ

Désigne l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec.

1.23 OPIQ

Désigne l'Ordre professionnel des inhalothérapeutes du Québec.

II- Objet

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

1.25 Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'établissement.

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

ARTICLE 2

DROITS DE LA DIRECTION

2.01 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 collective.

2.02 Sur demande, l'Employeur remettra au Syndicat copie des règlements écrits visant le personnel ainsi que leurs amendements si de tels règlements existent.

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

ARTICLE 3

ACCRÉDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

3.01 Accréditation

L'Employeur reconnaît par les présentes le Syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les salariées couvertes par le certificat d'accréditation.

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

3.03 Entente particulière

Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention collective, ni aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention collective, entre une salariée et l'Employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite d'une représentante syndicale. À défaut par la représentante syndicale de donner une réponse écrite dans un délai de vingt (20) jours de la réception de l'avis écrit au Syndicat, l'entente est considérée valable et acceptée.

Dossier de la salariée

3.04 Sur demande à la personne en charge du personnel ou à son représentant, une salariée, seule ou accompagnée d'une représentante syndicale, peut consulter son dossier personnel.

3.05 Tout avis de nature disciplinaire doit être communiqué par écrit à la salariée par un représentant de l'Employeur décrivant les faits ou les raisons d'un tel avis, sans quoi cet avis ne lui est pas opposable. Tel avis est inséré à son dossier.

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

a) la formule de demande d'emploi;

b) la formule d'engagement;

c) la copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;

d) toute autorisation de déductions;

e) les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;

f) les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la salariée et discussion avec celle-ci;

g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;

h) les avis de départ.

La salariée convoquée à une rencontre avec un représentant de l'Employeur relativement à son lien ou son statut d'emploi, à une question disciplinaire ou au règlement d'un grief peut exiger d'être accompagnée d'une représentante du Syndicat.

La salariée convoquée par l'Employeur à une rencontre en dehors de ses heures de travail est considérée comme étant au travail. Dans ce cas, les dispositions relatives au rappel au travail ne s'appliquent pas.

3.07 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. La période de douze (12) mois précitée est prolongée de la même durée que celle d'une absence continue qui excède trente (30) jours. Les avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la salariée concernée.

Les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à toute mesure disciplinaire annulée à l'initiative de l'Employeur ou suite à une contestation.

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

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

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

Seules les raisons et les faits invoqués dans cet avis peuvent être mis en preuve au moment de l'arbitrage.

Sur demande écrite de la salariée, l'Employeur lui transmet copie des pièces comprises dans son dossier personnel; la salariée doit énumérer les pièces dont elle demande copie.

Durant sa suspension, ou à compter de son congédiement jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, la 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. L'Employeur doit, par contre, remettre à l'assureur les contributions et primes reçues de la salariée congédiée.

Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, la participation de la salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire durant sa suspension et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

3.10 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout avis écrit disciplinaire, de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe 3.09.

3.11 Mesures administratives

L'Employeur qui applique une mesure administrative ayant pour effet d'affecter le lien d'emploi de la 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 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 à l'alinéa précédent.

3.12 Agent de sécurité

L'agent de sécurité ne doit pas donner de directives aux salariées dans l'accomplissement de leur travail.

3.13 La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation demeure régie par les dispositions de la convention collective. Au terme de son assignation, elle retourne à son poste.

3.14 L'Employeur porte à la connaissance du Syndicat les postes vacants et nouvellement créés ainsi que les postes vacants abolis, selon des modalités négociées et agréées à l'échelle locale.

3.15 Sous réserve des dispositions relatives à la disponibilité des salariées convenues par les parties locales, l'Employeur convient avant d'avoir recours à des ressources extérieures, d'accorder la priorité aux salariées qui ont accepté de s'inscrire sur une liste en y précisant leur disponibilité.

ARTICLE 4

RÉGIME SYNDICAL

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

4.02 L'Employeur informe toute nouvelle salariée qu'elle doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de la date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi et son adhésion doit être faite selon la formule prévue à cet effet par le Syndicat.

4.03 Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses cadres. Cependant, ladite salariée reste soumise aux stipulations de la retenue syndicale.

ARTICLE 5

RETENUES SYNDICALES

5.01 Période de retenue et délai de remise

L'Employeur s'engage, pour la durée de la présente convention collective, à retenir sur le chèque de paie de chaque salariée ayant quinze (15) jours d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le Syndicat ou un montant égal à celle-ci et à en faire remise dans les quinze (15) premiers jours de la fin de la période comptable, au Syndicat à sa dernière adresse connue.

Cette déduction est également faite, le cas échéant, sur la paie de vacances de la salariée ainsi que sur les montants versés à titre de bourse d'études, de remboursement des congés de maladie et de rétroactivité.

À la demande du Syndicat, le dépôt des cotisations syndicales est effectué directement à la banque identifiée par le Syndicat.

Lors de cette remise, l'Employeur fournit à la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ, un état détaillé mentionnant :

a) le nom et le prénom des salariées cotisées;

b) leur numéro d'assurance sociale;

c) leur numéro d'employée;

d) leur adresse;

e) leur numéro de téléphone;

f) leur statut d'emploi et titre d'emploi;

g) leur date d'embauche;

h) leur(s) centre(s) d'activités et l'installation lorsque l'affichage en fait mention et que l'information est disponible sur support informatique;

i) le montant du salaire régulier versé;

j) les montants retenus;

k) le nom des nouvelles salariées et leur date d'embauche;

l) le nom des salariées qui ont quitté;

m) la date du départ;

n) l'indication des absences temporaires pour toute la durée de la période comptable. Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur fournit la nature du motif de l'absence temporaire;

o) l'indication de tout changement de nom ou d'adresse que l'Employeur a reçu des salariées.

La transmission des informations se fait par support informatique, dans la mesure où cela est disponible chez l'Employeur, et les frais afférents sont à la charge de la FIQ. Le caractère confidentiel des renseignements doit être assuré par la FIQ et le Syndicat.

L'Employeur et le Syndicat peuvent convenir localement des modalités de mise en œuvre et d'application du présent article.

5.02 Retenue du droit d'entrée syndicale

L'Employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le Syndicat, et l'Employeur en avise le Syndicat lors de la remise périodique.

5.03 Suspension de remise

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

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

5.04 T-4 et Relevé 1

Le montant des retenues syndicales doit apparaître sur les formules T-4 et Relevé 1 en autant que ce soit techniquement possible et le tout conformément aux différents règlements des ministères impliqués.

ARTICLE 6

LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

6.01 Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses représentantes locales.

Le Syndicat fournit à l'Employeur la liste de ses déléguées dans les dix (10) jours de leur nomination ou élection.

Toute modification aux listes prévues ci-dessus est communiquée à l'Employeur dans les dix (10) jours de la modification.

6.02 Les jours de libérations accordés pour toutes activités syndicales internes, à l'exception de celles prévues aux paragraphes 6.04, 6.06, 6.14 et 6.16, sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation :

	Nombre de jours de libération avec solde par année		
Nombre de salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi [1] [2]**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de moins de 240 km**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de 240 km et plus**
50 - 100	50	125	145
101 - 200	95	225	245
201 - 300	125	305	325
301 - 500	155	375	405
501 - 750	180	415	465
751 - 1 000	230	520	590
1 001 - 1 250	255	570	640
1 251 - 1 500	280	635	715
1 501 - 1 750	310	705	800
1 751 - 2 000	340	780	880
2 001 - 2 250	365	810	955
2 251 - 2 500	380	880	1 010
2 501 - 2 750	385	915	1 040

[1] Loi modifiant l'organisation et la gouvernance du réseau de la santé et des services sociaux notamment par l'abolition des agences régionales, RLRQ, c. O-7.2 (Loi 10).

[2] Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

2 751 - 3 000	390	920	1 045
3 001 - 3 250	395	925	1 050
3 251 - 3 500	400	935	1 065
3 501 - 3 750	405	955	1 085
3 751 - 4 000	410	980	1 105
4 001 et plus	415	1 020	1 140

La distance entre les deux (2) installations les plus éloignées d'un centre intégré de santé et de services sociaux (CISSS) ou d'un centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) se calcule par voie routière, à l'intérieur du territoire couvert par l'établissement.

Ces jours de libérations sont accordés sans perte de salaire pour les salariées visées. La demande de libération doit indiquer le nom de la ou des salariées visées, la nature et la durée de l'activité syndicale.

6.03 Dans le cas où l'unité de négociation compte moins de cinquante (50) salariées, une représentante locale du Syndicat peut être libérée sans perte de salaire après demande au directeur du personnel ou à son représentant.

6.04 Les représentantes du Syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous sans perte de salaire pour celles-ci.

6.05 Les représentantes du Syndicat peuvent, y compris durant les heures de travail, rencontrer des salariées de l'établissement dans les cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Les représentantes du Syndicat et les salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire.

La représentante extérieure du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin ou à tout autre endroit convenu, durant les heures de travail, toute salariée sans perte de salaire pour celle-ci.

Les demandes de libérations prévues au présent paragraphe doivent être faites au directeur du personnel ou à son représentant au moins cinq (5) jours à l'avance. Les jours utilisés pour ces libérations sont puisés, au choix du Syndicat, à même la banque de libérations pour activités syndicales internes prévue au paragraphe 6.02 ou à celle pour les activités syndicales externes prévues au paragraphe 6.08.

6.06 Lors des séances d'arbitrage, la représentante du Syndicat, l'intéressée et les témoins sont libérés sans perte de salaire.

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

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

6.07 Après épuisement du nombre de jours de libération pour activités syndicales internes fixé sur la base du nombre de salariées visées conformément au paragraphe 6.02, les salariées identifiées sont libérées avec solde, sous réserve du remboursement par le Syndicat du salaire et des bénéfices marginaux.

6.08 Les jours de libérations accordés pour toutes activités syndicales externes, à l'exception de celles prévues au paragraphe 6.10 et 6.16, sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation :

	Nombre de jours de libération avec solde par année	
Nombre de salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi 10[1]**	**CISSS ou CIUSSS**
1 - 50	20	50
51 - 100	30	80
101 - 200	35	95
201 - 300	45	135
301 - 500	60	180
501 - 750	70	210
751 - 1 000	80	245
1 001 - 1 250	85	260
1 251 - 1 500	90	280
1 501 - 1 750	95	300
1 751 - 2 000	105	320
2 001 - 2 250	110	330
2 251 - 2 500	115	345
2 501 - 2 750	120	355
2 751 - 3 000	125	365
3 001 - 3 250	130	370
3 251 - 3 500	135	375
3 501 - 3 750	140	385
3 751 - 4 000	145	400
4 001 et plus	150	420

Ces jours de libérations sont accordés sans perte de salaire pour les salariées visées. La libération est accordée à la suite d'une demande écrite du Syndicat à l'Employeur faite au moins dix (10) jours à l'avance. Cette demande doit indiquer le nom de la ou des salariées, la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale.

6.09 Aux fins d'application des paragraphes 6.02 et 6.08, le nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation est celui du 1er janvier de chaque année.

6.10 Dans le cas d'un Syndicat régional ou à sections, la vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et chaque administratrice peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'établissement, être libérées, sans perte de salaire, pour un nombre de jours n'excédant pas par

[1] Incluant le Centre intégré de santé et de services sociaux des Îles.

année, douze (12) jours pour la vice-présidente, dix (10) jours pour la secrétaire, neuf (9) jours pour la trésorière et cinq (5) jours pour chaque administratrice ou membre du Conseil d'administration ou l'équivalent.

Le nombre de jours de libération ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut. La vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et les administratrices doivent alors donner leur avis de dix (10) jours à l'Employeur.

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

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

6.11 Après épuisement du nombre de jours de libérations fixé pour les activités syndicales externes, les représentantes locales et administratrices du Syndicat ou de la Fédération sont libérées avec solde, sous réserve du remboursement, par le Syndicat ou la Fédération, du salaire et des bénéfices marginaux. À cette fin, le Syndicat transmet par écrit 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.

6.12 Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, la demande écrite prévue aux paragraphes 6.08 et 6.11 peut être faite moins de dix (10) jours à l'avance.

6.13 Pour cesdites libérations, les horaires de travail des salariées ne sont en aucune façon modifiés à moins d'entente entre les parties.

6.14 Libérations aux fins de négociation locale et d'arrangements locaux

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

Le nombre de salariées libérées est fixé comme suit, en fonction du nombre de salariées comprises dans l'unité de négociation le 1er janvier de chaque année :

Nombre de salariées de l'unité de négociation	Nombre de 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 parties peuvent, par arrangement local, convenir de libérations de salariées.

6.15 Congé sans solde pour agir comme représentante syndicale à plein temps

La salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler à plein temps comme représentante syndicale. Le Syndicat ou la Fédération doit demander par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, un tel congé et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence.

1. Durée

S'il s'agit d'une fonction non élective, le congé sans solde est d'une durée maximum de deux (2) ans. Si elle ne revient pas au travail à l'intérieur de ce délai, elle est considérée avoir abandonné volontairement son emploi à compter de la date de son départ de l'établissement. Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la salariée continue d'occuper une fonction élective. Pendant une telle absence, le poste de la salariée en congé sans solde n'est pas affiché et est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

2. Retour

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

3. Ancienneté

Pendant cette période, la salariée conserve et accumule son ancienneté.

4. Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ pour agir comme représentante syndicale.

5. Congés de maladie

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

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

6. Régime de retraite

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

7. Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, 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 salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes 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.

8. Droit de postuler

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

9. Exclusion

Durant ce congé sans solde, la salariée ne peut se prévaloir d'aucune disposition de la convention collective sauf dans la mesure expressément prévue au présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

10. Modalités de retour

La salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur dans la mesure où tel poste existe encore et pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné son travail au Syndicat ou à la Fédération pour un autre Employeur.

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14.

À défaut d'utiliser lesdits mécanismes, la salariée est réputée avoir démissionné.

6.16 Une salariée qui est membre d'un comité conjoint et/ou paritaire formé d'une part, de représentants désignés par le gouvernement et/ou l'Employeur et d'autre part, par des représentantes désignées par le Syndicat ou une salariée convoquée par le comité a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour participer aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

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

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

6.19 La période de référence aux fins d'application des quanta de libérations est du 1er avril au 31 mars.

6.20 Les libérations syndicales sont accordées en autant que l'Employeur, en l'absence de la salariée, puisse assurer la continuité des activités du centre d'activités. Les libérations pour activités

syndicales internes sont accordées en fonction de ce même critère sauf pour les libérations qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

6.21 Aux fins d'activités syndicales, l'Employeur met à la disposition du Syndicat un local syndical aménagé. L'aménagement du local syndical comprend : table ou pupitre, chaises, classeurs avec clefs et téléphone.

Sa localisation ainsi que les jours d'exclusivité de son utilisation sont convenus par arrangement au niveau local.

La possibilité de mettre à la disposition du Syndicat plus d'un local syndical dans l'établissement peut faire l'objet d'un arrangement local.

6.22 Comité de relations de travail

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties locales mettent sur pied un comité de relations de travail. La composition, le rôle et le fonctionnement du comité sont déterminés par arrangement au niveau local.

ARTICLE 7

RÉMUNÉRATION

7.01 À moins de dispositions contraires convenues entre les parties nationales, la salariée reçoit le salaire du poste qu'elle occupe.

Dans le cas d'un changement temporaire de poste à la demande de l'Employeur, la salariée ne subit pas de diminution de salaire à la suite de ce déplacement.

7.02 Toute disposition ayant pour objet d'accorder une garantie de salaire ou une non diminution de salaire à une 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 aux paragraphes 14.20 et 15.08 est hebdomadaire dans le cas où le replacement se fait dans un poste de même statut.

7.03 Particularité

En cas de retard d'une salariée, il ne peut être déduit de son salaire un montant supérieur à celui qui correspond à la période de retard.

7.04 Dispositions spéciales

Nonobstant la définition de « salaire », de « salaire régulier », de « salaire global » ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

7.05 Remplacement à diverses fonctions

Quand une salariée est appelée durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail.

Quand une salariée est appelée durant une même journée de travail à remplir différentes fonctions, elle reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail.

Les deux (2) alinéas précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante-infirmière-chef, l'assistante du supérieur immédiat, l'infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou l'infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat remplace l'infirmière-chef ou le supérieur immédiat pendant ses absences régulières. Il en est de même lorsque l'assistante-chef inhalothérapeute remplace la chef du service d'inhalothérapie.

7.06 Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat, infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat n'est

en fonction dans un centre d'activités, l'infirmière qui remplace temporairement l'infirmière-chef ou le supérieur immédiat pour un quart complet de travail a droit à un supplément de :

Taux 2019-04-02 au 2020-03-31 ($)	**Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)**	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
14,16	14,44	14,73	15,02

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

Toutefois, l'infirmière promue infirmière chef d'équipe, assistante-infirmière-chef ou assistante du supérieur immédiat reçoit dans son nouveau titre d'emploi le salaire prévu à l'échelon de ce titre d'emploi correspondant à celui qu'elle avait dans le titre d'emploi qu'elle quitte. Il en est de même pour l'infirmière auxiliaire promue infirmière auxiliaire chef d'équipe. Par ailleurs, l'inhalothérapeute qui est promue assistante-chef-inhalothérapeute, chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie) ou coordonnatrice technique (inhalothérapie) est intégrée à l'échelon correspondant aux années d'expérience détenues dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

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

7.08 Rémunération à Noël et au jour de l'An

Le salaire régulier de la 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 %).

SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

7.09 La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention collective. Les gains de la salariée à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.

7.10 Les bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante :

1. Congés fériés payés :

5,3 % du salaire versé sur chaque paie.

2. Congés de maladie :

4 % ou 6 % dans le cas de la salariée qui n'est pas visée par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire ou qui a choisi de ne pas être couverte par ces régimes, versé sur chaque paie.

3. Congé annuel :

10 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril;

9,6 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) ans de service au 30 avril;

9,2 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt et un (21) ou vingt-deux (22) ans de service au 30 avril;

8,8 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant dix-neuf (19) ou vingt (20) ans de service au 30 avril;

8,4 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant dix-sept (17) ou dix-huit (18) ans de service au 30 avril;

8 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant moins de dix-sept (17) ans de service.

7.11 La salariée à temps partiel travaillant dans un établissement psychiatrique ou carcéral, ou dans un centre d'activités ou aile psychiatrique d'un établissement ou dans une unité spécifique et satisfaisant aux conditions prévues à la section I de l'article 34, à l'article 3 de l'annexe 3 ou à l'annexe 9, reçoit le pourcentage suivant :

Congés mobiles :

2 % du salaire versé sur chaque paie.

7.12 Conformément aux dispositions du paragraphe 7.04, les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation et de fin de semaine prévues aux paragraphes 9.01, 9.02, 9.03 et 9.04 payées à la salariée à temps partiel ne sont pas considérées aux fins de calcul de ses bénéfices marginaux.

7.13 La salariée à temps complet qui devient salariée à temps partiel voit ses congés de maladie, accumulés selon le paragraphe 23.29 et non utilisés, payés selon le paragraphe 23.30; ses congés de maladie accumulés selon le paragraphe 23.28 lui seront monnayés à son départ selon ce paragraphe 23.28.

7.14 Période de repos

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

FONDS DE TRAVAILLEURS

7.15 À la demande de la salariée, l'Employeur procède à une retenue sur son salaire aux fins de contribution à un fonds de travailleurs.

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

7.16 Les titres d'emploi, les libellés, les taux et les échelles de salaire apparaissent à la nomenclature qui découle du document sessionnel no. 2575-20051215 du 15 décembre 2005, et à ses modifications subséquentes.

Cette nomenclature s'intitule : « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ». Elle fait partie intégrante de la présente convention collective.

Les salariées visées par la présente convention collective ont une semaine de travail dont le nombre d'heures hebdomadaire de travail est tel que prévu à chacun des titres d'emploi. Le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail est de cinq (5) jours. L'Employeur et la salariée peuvent convenir d'une répartition du travail différente du nombre d'heures hebdomadaire de travail prévu à son titre d'emploi, à la condition que la moyenne du nombre de jours travaillés n'excède pas le nombre maximum de jours de la semaine régulière de travail qui est de cinq (5) jours et que la moyenne du nombre d'heures de travail n'excède pas le nombre d'heures hebdomadaire de travail prévu à ce titre d'emploi, et ce, selon la période de répartition du travail déterminée. Les modalités de l'étalement des heures sont déterminées, par entente, par les parties locales. Ces modalités n'affectent pas la stabilité des équipes de travail et n'engendrent pas de temps supplémentaire pour la salariée qui en bénéficie.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la salariée à temps complet ou à temps partiel et la salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la salariée à temps complet ou la salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaires 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 (MSSS) de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaires de travail, en vertu du pouvoir qui lui est reconnu au paragraphe 37.02.

Les échelles de salaire apparaissent en taux horaire.

Toute dérogation à la nomenclature des titres d'emploi est nulle et sans effet.

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

Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière, candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire et candidate infirmière praticienne spécialisée

7.17 La candidate à l'exercice de la profession d'infirmière, la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire et la candidate infirmière praticienne spécialisée bénéficient de toutes les dispositions de la convention collective.

7.18 La candidate à l'exercice de la profession d'infirmière qui a subi avec succès les examens de l'OIIQ en vue de l'obtention de son permis d'exercice et qui en attend l'émission, reçoit lorsqu'elle l'obtient, le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de ses examens ou

de son entrée en service, si elle a commencé à travailler après ses examens, pourvu qu'elle ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

La candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire qui a subi avec succès les examens de l'OIIAQ en vue de l'obtention de son permis d'exercice et qui en attend l'émission, reçoit lorsqu'elle l'obtient, le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de ses examens ou de son entrée en service, si elle a commencé à travailler après ses examens, pourvu qu'elle ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

La candidate infirmière praticienne spécialisée qui a subi avec succès l'examen de l'OIIQ en vue de l'obtention de son certificat de spécialiste et qui en attend l'émission reçoit, lorsqu'elle l'obtient, le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de son examen ou de son entrée en service, si elle a commencé à travailler après son examen, pourvu qu'elle ait complété avec succès la totalité des stages pratiques imposés.

7.19 La candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire qui doit reprendre un (1) ou plusieurs examen(s) pour obtenir son permis d'exercice reçoit le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de son succès.

La candidate infirmière praticienne spécialisée qui doit reprendre son examen pour obtenir son certificat de spécialiste reçoit le salaire prévu à son nouveau titre d'emploi rétroactivement à la date de son succès.

7.20 La candidate à l'exercice de la profession d'infirmière qui a complété des études de nursing en dehors du Québec, qui n'est pas obligée de suivre une période d'entraînement et qui attend l'émission de son permis d'exercice reçoit, sur réception de son permis d'exercice, le salaire de son nouveau titre d'emploi rétroactivement à sa date d'entrée en service.

7.21 Salariée retraitée réembauchée

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues aux articles 7, 8 et 19 de la convention collective ainsi que des primes ou des suppléments applicables.

Cependant, cette salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la salariée à temps partiel non couverte par le régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire tels que prévus à l'alinéa 2 du paragraphe 7.10 de la convention collective.

7.22 Classement dans l'échelle

La salariée est classée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience dans l'échelle de salaire pertinente selon les modalités prévues à l'article 8, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire.

7.23 Avancement dans les échelles de salaire

Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une salariée complète une année d'expérience, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient. Toutefois, la durée de séjour à un échelon pour la salariée dont le rangement est de 19 ou plus est de six (6) mois d'expérience dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience dans les échelons 9 à 18.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la salariée à temps partiel complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle a droit à 20 jours de congé annuel, 224 jours de travail si elle a droit à 21 jours de congé annuel, 223 jours de travail si elle

a droit à 22 jours de congé annuel, 222 jours de travail si elle a droit à 23 jours de congé annuel, 221 jours de travail si elle a droit à 24 jours de congé annuel et 220 jours de travail si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

Les journées de libérations syndicales de la salariée à temps partiel, à l'exclusion de celles prévues au paragraphe 6.15, sont considérées comme des jours de travail aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

L'avancement accéléré d'échelons pour la formation postscolaire est accordé à la date à laquelle la salariée a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'article 2 de l'annexe 11. Cet avancement accéléré d'échelons ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la salariée.

Sous réserve de l'alinéa précédent, une salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

Nonobstant ce qui précède, les 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.

Reclassification

7.24 La salariée détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et titulaire d'un poste d'infirmière est reclassifiée, dans ce poste, au titre d'emploi d'infirmière clinicienne, à la condition qu'elle s'engage à effectuer les fonctions de ce titre d'emploi. La reclassification s'effectue lorsque la salariée remet à l'Employeur le diplôme ou le bulletin final attestant l'obtention du diplôme.

La salariée détentrice d'un baccalauréat en soins infirmiers et qui est exclue du processus de titularisation tel que prévu à l'annexe 1 de la présente convention collective est reclassifiée, infirmière clinicienne, à la même condition que celle prévue au premier (1er) alinéa.

Salariées hors taux ou hors échelle

7.25 La salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er 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 à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er avril une 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 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 salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 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.

7.26 Intégration à la date d'entrée en vigueur de la convention collective

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, l'Employeur informe par écrit la salariée de son titre d'emploi et de sa situation dans l'une ou l'autre des échelles de salaire.

7.27 Paramètres généraux d'augmentation salariale

A) Période allant du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2020 est majoré de 2,00%[2] avec effet le 1er avril 2020.

B) Période allant du 1er avril 2021 au 31 mars 2022

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2021 est majoré de 2,00%[2] avec effet le 1er avril 2021.

C) Période allant du 1er avril 2022 au 31 mars 2023

Chaque taux et chaque échelle[1] de salaire en vigueur le 31 mars 2022 est majoré de 2,00 %[2] avec effet le 1er avril 2022.

Toutefois, les taux et échelles de salaire applicables sont uniquement ceux prévus à la structure de l'annexe 12[3].

7.28 Rémunération additionnelle

A) Versement pour le service effectué pour la période du 1er avril 2019 au 31 mars 2020

Une salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée[4] du 1er avril 2019 au 31 mars 2020.

---

1 La majoration des taux et des échelles de salaire est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

2 Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit du paragraphe 7.25 de la convention collective.

3 Les rangements des titres d'emploi sont prévus à l'annexe 13, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant. Advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut.

4 Sont aussi considérées les heures rémunérées pour lesquelles la salariée reçoit des prestations d'assurance-salaire, de congé de maternité, de paternité ou d'adoption, des indemnités prévues aux congés parentaux, de même que celles versées par la CNESST, par l'IVAC, par la SAAQ et par l'employeur dans le cas d'accidents de travail, s'il y a lieu.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement trente (30) jours suivant la signature de la convention collective.

B) Versement pour le service effectué pour la période du 1er avril 2020 au 31 mars 2021

Une salariée a droit à une rémunération additionnelle correspondant à 0,33 $ pour chaque heure rémunérée[1] du 1er avril 2020 au 31 mars 2021.

Cette rémunération additionnelle est versée en un seul versement à la paie précédant le 15 janvier 2022.

7.29 Technique d'indexation

Les taux des échelles de salaire sont exprimés sur une base horaire. Lorsque doivent s'appliquer des paramètres généraux d'indexation ou d'autres formes de bonifications des taux ou échelles de salaire, ceux-ci s'appliquent sur le taux horaire et sont arrondis à la cent.

Aux fins de publication des conventions collectives, le nombre de semaines à considérer pour le calcul du taux annuel est de 52,18. Le taux annuel est arrondi au dollar.

Les emplois-remorques sont majorés de la façon décrite à l'alinéa 2 du paragraphe 7.30.

Lorsque l'arrondi se fait à la cent, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

Lorsque l'arrondi se fait au dollar, il faut prévoir ce qui suit :

- Quand la virgule décimale est suivie d'un chiffre et plus, le premier chiffre et les suivants sont retranchés si le premier chiffre est inférieur à cinq. Si le premier chiffre est égal ou supérieur à cinq, le dollar est porté à l'unité supérieure et la première décimale et les suivantes sont retranchées.

7.30 Établissement des taux et échelles de salaire applicables aux cas particuliers

La méthode décrite au présent paragraphe est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges.

---

[1] Les rangements des titres d'emploi sont prévus à l'annexe 13, sous réserve des modifications convenues entre les parties le cas échéant. Advenant des divergences dans le libellé d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut.

Emplois-remorques

Le taux ou l'échelle de salaire applicable à chacun des titres d'emploi identifiés à l'annexe 14 est modifié de manière à assurer un écart avec chaque échelon du titre d'emploi de référence.

Le taux ou l'échelle de salaire de l'emploi-remorque est établi de la manière suivante :

$$\text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi-remorque } = \text{Taux de l'échelon}_{\text{n}}\text{, Emploi référence X \% d'ajustement}$$

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi à la cent.

Le pourcentage d'ajustement est présenté à l'annexe 14.

Lorsque le titre d'un emploi-remorque ne contient qu'un échelon, l'ajustement se calcule à partir de l'échelon 1 du titre d'emploi de référence.

Les dispositions du présent paragraphe n'ont pas pour objet de modifier le nombre d'échelons de l'emploi-remorque.

7.31 Majoration des primes et suppléments

Chaque prime et chaque supplément, à l'exception des primes fixes et des primes et suppléments exprimés en pourcentage, est majoré à compter de la même date et des mêmes paramètres généraux d'augmentation salariale que ce qui est prévu aux alinéas A) et B) et au premier (1er) sous-alinéa de l'alinéa C) du paragraphe 7.27.

Les taux de ces primes et suppléments apparaissent à la convention collective.

7.32 Autres modalités

Pour les primes temporaires exprimées en pourcentage, prévues aux arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique (RLRQ, c. S-2.2)[1], aucune rétroaction ne sera versée entre les dates d'entrée en vigueur de ces arrêtés et celle de la signature de la convention collective sur les majorations prévues aux alinéas A) à C) du paragraphe 7.27 ainsi que sur toutes autres bonifications des taux ou des échelles de salaire convenues ou déterminées à compter du 1er avril 2020.

De plus, les compensations financières, les allocations, les montants forfaitaires et tout autre montant prévus aux arrêtés découlant de la Loi sur la santé publique (RLRQ, c. S-2.2) ne sont pas visés par les majorations énoncées aux alinéas A) à C) du paragraphe 7.27, n'entraînant ainsi aucune rétroaction.

---

[1] Inclus également, avec les adaptations nécessaires, les employés des réseaux de l'Éducation et de la Fonction publique qui ont été redéployés dans le réseau de la Santé et des Services sociaux.

ARTICLE 8

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Classement dans les échelles

La salariée couverte par la présente convention collective est classée dans l'échelle de salaire correspondant à son nombre d'heures de travail prévu à la semaine régulière de travail selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire.

Nonobstant ce qui précède, les 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.

8.01 Expérience

Une (1) année de travail de la salariée dans sa profession équivaut à une (1) année d'expérience aux fins de classement dans l'échelle de salaire le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire.

Pour la salariée qui a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail depuis moins de cinq (5) ans, une (1) année de travail dans sa profession équivaut à une (1) année d'expérience aux fins de classement dans l'échelle de salaire le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement dans les échelles de salaire.

Pour la salariée qui a quitté le secteur de la santé et des services sociaux ou un autre travail depuis plus de cinq (5) ans, elle est classée dans l'échelle de salaire selon l'expérience dans sa profession au maximum à l'avant-dernier échelon.

Pour le calcul de l'expérience de la salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225e d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224e d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

8.02 Attestation écrite de l'expérience et/ou de la formation postscolaire lors de l'embauchage

Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la salariée une attestation écrite de l'expérience antérieure et/ou de sa formation postscolaire, attestation que la salariée tiendra de l'Employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postscolaire.

À défaut d'exiger de telles attestations, l'Employeur ne peut opposer à la salariée de délai de prescription.

8.03 Disposition exceptionnelle

S'il est impossible à la salariée de remettre une preuve écrite de cette expérience antérieure, elle peut, après avoir démontré une telle impossibilité, fournir la preuve de son expérience en déclarant sous serment tous les détails pertinents quant au nom de l'Employeur, aux dates de son travail et à la nature du travail effectué.

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 Prime de soir et de nuit

A) La salariée faisant tout son service entre 14 h et 8 h 15, 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 de base de la salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

b) Prime de nuit

La prime de nuit est de :

11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

B) La salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h.

La prime de soir est de 4 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

C) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h, elle reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes :

a) Prime de soir

Cette prime est équivalente à 4 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 pour les heures travaillées entre 19 h et 24 h.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 0 h et 7 h, la prime est de :

11 % du salaire horaire de base de la salariée majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

12 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

14 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

9.02 Prime de soir et prime de nuit majorée

A) Prime de soir majorée

La salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit une prime de soir majorée de 8 % du salaire horaire de base de la salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 et ce, en lieu et place de la prime de soir qui lui serait applicable en vertu des sous-paragraphes A, B ou C du paragraphe 9.01.

B) Prime de nuit majorée

Sauf pour la salariée visée au sous-paragraphe C du paragraphe 9.02, la salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, sur les quarts de soir et/ou de nuit, incluant son poste, le cas échéant, reçoit la prime de nuit majorée suivante en lieu et place de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu des sous-paragraphes A ou C du paragraphe 9.01 :

14 % du salaire horaire de base de la salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

15 % du salaire horaire de base de la salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

16 % du salaire horaire de base de la salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Pour la salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé la totalité ou une partie de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire.

Aux fins d'application du sous-alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jour de congés payés s'établit comme suit :

14 % équivaut à 28 jours;
15 % équivaut à 30 jours;
16 % équivaut à 32 jours.

Les exigences de disponibilité minimale mentionnées au présent paragraphe n'empêchent pas la salariée à temps partiel d'offrir une disponibilité sur le quart de jour.

Les modalités et conditions prévues au paragraphe 9.01 s'appliquent aux présentes primes majorées.

C) Conditions particulières à la salariée titulaire d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit

a) La salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui, à la date de signature de la présente convention collective, bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines, continue de bénéficier de cette journée additionnelle de congé payé.

b) La salariée qui bénéficie d'une journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue au sous-paragraphe B du paragraphe 9.02 sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

c) De plus, lors de toute absence pour laquelle la salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire[1] ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu du sous-paragraphe B du paragraphe 9.02.

L'alinéa précédent ne s'applique pas lors des absences suivantes :

a) congés fériés;

b) congé annuel;

c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;

d) absence pour invalidité à compter de la sixième journée ouvrable;

e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001).

d) Lorsque la conversion de la prime de nuit en temps chômé excède vingt-quatre (24) jours, la salariée reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le montant correspondant au salaire équivalent au nombre de jours non utilisés qui excède vingt-quatre (24) jours calculé selon la formule suivante :

[1] Salaire : Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

$$\text{Nombre de jours en excédent de 24} \quad X \quad \left(\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^{1}} \right)$$

Pour la première (1ère) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 30 novembre 2021 divisé par 365 jours.

e) En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues, le cas échéant, sont calculées selon la formule ci-haut prévue en tenant compte du nombre de jours travaillés entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

f) La salariée visée au présent sous-paragraphe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'Employeur, le Syndicat et la salariée.

g) La salariée à temps complet qui bénéficie de congés payés en vertu du présent paragraphe conserve son statut de salariée à temps complet.

9.03 Prime de quart de rotation jour/soir ou jour/nuit ou jour/soir/nuit

A) La salariée détentrice d'un poste avec un quart de rotation reçoit une prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit de son poste est égal ou supérieur à 50 % du cycle de rotation.

1. Prime de quart de rotation jour/soir

La prime de quart de rotation jour/soir est égale à 50 % de la prime de soir pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

La prime de quart de rotation jour/nuit est égale à 50 % de la prime de nuit pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

3. Prime de quart de rotation jour/soir/nuit

La prime de quart de rotation jour/soir/nuit est égale à 50 % de la moyenne pondérée du taux des primes de soir et de nuit, établie en fonction des heures travaillées sur ces quarts. Le taux ainsi obtenu est appliqué pour toutes les heures travaillées sur le quart de jour de son poste.

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues aux paragraphes 9.01 ou 9.02.

---

[1] Lorsque la salariée bénéficie de plus de vingt (20) jours de congés annuels, le nombre deux cent quatre (204) est réduit du nombre de jours excédant vingt (20).

Au terme de sa période d'initiation et d'essai sur un poste avec quart de rotation, la salariée maintenue dans son poste se voit verser la prime rétroactivement à la première (1re) journée travaillée sur le quart de jour dans ce poste.

B) La salariée qui effectue un remplacement sur un poste prévu à l'alinéa A est visée par la présente prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit est égal ou supérieur à 50 % du cycle de rotation.

Pour le premier (1er) cycle de rotation, la salariée se voit verser la prime rétroactivement à la première (1re) journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'elle a travaillé la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas. Toutefois, dans le cas d'un cycle de rotation de six (6) mois et plus, la salariée se voit verser la prime rétroactivement à la première (1re) journée travaillée sur le quart de jour lorsqu'elle a travaillé l'équivalent de 50 % de la partie du cycle de rotation de soir ou de nuit, selon le cas.

Dans le cas où la salariée ne travaille pas au moins 50 % de son cycle de rotation de soir ou de nuit, la prime versée pour les heures travaillées sur le quart de jour est récupérée par l'Employeur.

On entend par cycle de rotation la période durant laquelle une salariée effectue un nombre déterminé de quarts de travail en alternance de jour et de soir, de jour et de nuit ou de jour, de soir et de nuit.

Aux fins du calcul du pourcentage de temps travaillé prévu au présent paragraphe, le congé sans solde pour études et partiel sans solde pour études, les congés prévus aux droits parentaux, les congés pour responsabilités familiales, ainsi que toutes les absences autorisées et rémunérées prévues à la convention collective, à l'exception du congé à traitement différé, sont considérés comme du temps travaillé.

9.04 Prime de fin de semaine

La salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire de base majoré du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11, s'il y a lieu, lorsqu'elle fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

Nonobstant ce qui précède, dans le cas d'une salariée qui détient un poste à temps complet et qui œuvre dans un centre d'activités dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, le montant de la prime prévue à l'alinéa qui précède est de 8 % de son salaire horaire de base majoré du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11, s'il y a lieu, lorsqu'elle fait tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, et ce, à la condition qu'elle respecte tous les quarts de travail tels que prévus à son horaire durant cette période.

9.05 Prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée

La salariée visée reçoit la prime de soins critiques ou la prime de soins critiques majorée pour les heures travaillées dans les soins critiques.

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne, un service d'évacuations aéromédicales des usagers et les centres d'activités suivants :

- urgence;

- unité de soins intensifs;
- unité néonatale;
- unité des grands brûlés;
- service d'évacuations aéromédicales du Québec (ÉVAQ).

Aux fins d'application du présent paragraphe, une salariée est considérée travailler dans un service d'évacuations aéromédicales des usagers lorsqu'elle accompagne un usager dont l'état de santé nécessite des soins d'urgence ou soins spécialisés lors de son déplacement par évacuation aéromédicale.

A) Prime de soins critiques

Dans les soins critiques ci-haut mentionnés, la salariée visée reçoit une prime de 12 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

B) Prime de soins critiques majorée

La salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des unités ou centres d'activités de soins critiques ci-haut mentionnés reçoit une prime de soins critiques majorée de 14 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11, et ce, en lieu et place de la prime prévue au sous-paragraphe A du présent paragraphe.

Les exigences de disponibilité mentionnées au présent paragraphe n'empêchent pas la salariée d'offrir une disponibilité dans d'autres centres d'activités.

9.06 Prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorée

Malgré les dispositions du paragraphe 9.05, les centres d'activités visés aux fins du présent paragraphe, pour l'application de la prime spécifique de soins critiques et de la prime spécifique de soins critiques majorée sont les suivants :

- bloc opératoire (incluant la salle de réveil);
- bloc obstétrical (vise uniquement la salle d'opération aménagée pour effectuer les césariennes);
- unités de soins obstétricaux (mère-enfant);
- hémodynamie.

A) Prime spécifique de soins critiques

La prime spécifique de soins critiques s'applique pour les heures travaillées dans les centres d'activités mentionnés au premier (1er) alinéa du présent paragraphe et est établie comme suit :

a) La salariée visée reçoit une prime spécifique de soins critiques de 6 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

B) Prime spécifique de soins critiques majorée

La salariée qui offre et respecte une disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours, incluant son poste, le cas échéant, dans l'un ou l'autre des centres d'activités mentionnés au premier (1er) alinéa du présent paragraphe reçoit, pour les heures travaillées dans ces centres d'activités, la prime spécifique de soins critiques majorée suivante, en lieu et place de la prime prévue au sous-paragraphe A du présent paragraphe :

a) La salariée visée reçoit une prime spécifique de soins critiques majorée de 7 % de son salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11.

Les exigences de disponibilité mentionnées au présent paragraphe n'empêchent pas la salariée d'offrir une disponibilité dans d'autres centres d'activités.

9.07 Prime d'heures brisées

La salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu pour prendre son repas, ou plus d'une (1) fois par jour excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 7.14, reçoit la prime d'heures brisées. Cette prime journalière est de :

Taux 2019-04-02 au 2020-03-31 ($)	**Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)**	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
4,05	4,13	4,21	4,29

9.08 Prime de perfectionnement

L'infirmière auxiliaire, qui a complété avec succès le cours de technicienne en salle d'opération d'une durée de six (6) mois, reçoit, en plus de son salaire de base, une prime hebdomadaire de :

Taux 2019-04-02 au 2020-03-31 ($)	**Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)**	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
8,02	8,18	8,34	8,51

9.09 Prime d'orientation et de formation clinique

A) Infirmières

La salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmière (2471) ou d'infirmière en dispensaire (2491) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à cinq pour cent (5 %) du salaire horaire de base

majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la salariée assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la salariée visée par l'un des titres d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

B) Inhalothérapeutes

La salariée qui détient le titre d'emploi d'inhalothérapeute (2244) et qui assume les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des salariées et des étudiants stagiaires reçoit une prime horaire correspondant à deux pour cent (2 %) du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 11, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la salariée assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la salariée visée par le titre d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à l'orientation et la formation clinique des salariées et des étudiants stagiaires reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

9.10 Prime de supervision et de formation pour les perfusionnistes cliniques

La salariée qui détient le titre d'emploi de perfusionniste clinique (2287) et qui assume les responsabilités liées à la supervision du travail d'au moins quatre (4) perfusionnistes cliniques, notamment en participant à leur formation, reçoit une prime de dix pour cent (10%) du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 11, et ce, pour chaque heure pendant laquelle la salariée assume ces responsabilités.

Malgré ce qui précède, la salariée visée par le titre d'emploi prévu au premier (1er) alinéa et qui assume pendant plus de la moitié de son quart de travail les responsabilités liées à la supervision du travail d'au moins quatre (4) perfusionnistes cliniques, notamment en participant à leur formation, reçoit la prime horaire pour son quart de travail complet.

9.11 Prime en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD)

La salariée qui détient un ou plusieurs titres d'emploi dans l'un ou l'autre des regroupements de titres d'emploi suivants, reçoit la prime en CHSLD ou la prime en CHSLD majorée, selon le cas, pour les heures travaillées en CHSLD :

- infirmière clinicienne ;
- infirmière praticienne spécialisée;
- infirmière;
- infirmière auxiliaire;
- inhalothérapeute.

Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 6060 : soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;

- 6270 : unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;
- 6271 : soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : soins d'assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- 6274 : soins d'assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique.

Les primes mentionnées aux alinéas A) et B) du présent paragraphe s'appliquent sur les heures effectivement travaillées, incluant les heures supplémentaires et les heures d'absences autorisées et rémunérées dans un centre ou sous-centre d'activités visé.

A) Prime en CHSLD

La salariée reçoit la prime horaire suivante pour les heures effectivement travaillées :

Taux 2021-05-29 au 2022-03-31 ($)	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
1,49	1,52

B) Prime en CHSLD majorée

La salariée qui travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi reçoit la prime horaire majorée suivante pour les heures effectivement travaillées dans un centre ou un sous-centre d'activités visé, en lieu et place de la prime prévue à l'alinéa A) du présent article :

Taux 2021-05-29 au 2022-03-31 ($)	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
1,99	2,03

Aux fins de l'admissibilité à cette prime majorée, les heures travaillées incluent les heures régulières et les absences autorisées rémunérées, mais excluent le temps supplémentaire.

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES GRIEFS

Dans les cas de griefs ou de toutes mésententes concernant les conditions de travail des salariées, l'Employeur et le Syndicat se conforment à la procédure suivante :

10.01 La salariée devrait discuter de tout problème relatif à ses conditions de travail avec son supérieur immédiat.

10.02 Délai de soumission écrite du grief

Toute salariée seule ou accompagnée d'une représentante syndicale ou le Syndicat comme tel au nom d'une (1) ou plusieurs salariée(s), dans les trente (30) jours de la connaissance du fait dont le grief découle, mais dans un délai n'excédant pas six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief, le soumet par écrit à la personne en charge du personnel ou à son représentant avec copie à son supérieur immédiat, s'il y a lieu.

Les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, selon le cas, sont de rigueur.

10.03 Toutefois, la salariée ou le Syndicat comme tel a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre à la personne en charge du personnel ou à son représentant dans les cas suivants :

1. années d'expérience antérieures;
2. salaire;
3. titre d'emploi;
4. primes, suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11;
5. quantum de la prestation de l'assurance salaire;
6. admissibilité à la prestation d'assurance salaire.

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

10.05 Le dépôt du grief au terme du paragraphe 10.02 constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

10.06 Grief collectif

Si plusieurs salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé, le Syndicat ou les salariées concernées peuvent collectivement se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage.

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

10.08 Réponse de l'Employeur

L'Employeur doit donner sa réponse dans les quinze (15) jours de la date du dépôt du grief. Copie de la réponse au grief est transmise au Syndicat et à la signataire du grief, s'il y a lieu.

10.09 Les parties tiennent une rencontre dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la présentation d'un grief au cours de laquelle elles s'échangent les informations relatives au litige. Cette rencontre se tient dans un délai de trente (30) jours de la présentation du grief dans les cas de griefs de congédiement, de suspension disciplinaire ou administrative de cinq (5) jours et plus, de violence ou de harcèlement psychologique.

10.10 Dans les sept (7) jours de la tenue de la rencontre prévue au paragraphe 10.09 ou de l'expiration du délai qui y est prévu pour la tenue de cette rencontre, les parties s'informent mutuellement de leur position respective à l'égard du grief.

10.11 La 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 collective peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

10.12 Cas d'exception

Le Syndicat et l'Employeur peuvent convenir 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 11

ARBITRAGE

11.01 L'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage, par un avis envoyé à l'autre partie. Cet avis ne peut être envoyé avant l'expiration du délai prévu au paragraphe 10.10 ou, si la rencontre n'a pas lieu, avant que le délai de quatre-vingt-dix (90) ou trente (30) jours prévu au paragraphe 10.09 ne soit expiré. Cet avis peut être envoyé en tout temps si les parties conviennent que la rencontre n'aura pas lieu. Si aucune des parties n'a fait parvenir cet avis à l'autre dans un délai de six (6) mois du dépôt du grief, il est réputé retiré.

A) PROCÉDURE RÉGULIÈRE

11.02 Détermination de la procédure d'arbitrage

Les parties procèdent devant un (1) arbitre.

Dans ces cas, une partie avise l'autre du nom de l'arbitre qu'elle suggère; dans les dix (10) jours de la réception de cet avis, l'autre partie doit communiquer, soit son accord sur l'arbitre suggéré, soit le nom d'un autre arbitre. Si, à la suite de cette procédure, il n'y a pas d'accord sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre partie demande au ministre responsable de l'application du Code du travail de le nommer d'office.

Les parties peuvent aussi, au niveau local, s'entendre sur une liste d'un (1) ou plusieurs arbitre(s), pour la durée de la présente convention collective.

Cependant, dans tous les cas, les parties peuvent convenir de procéder devant un arbitre avec assesseurs.

11.03 Si les parties se sont entendues pour procéder devant un arbitre avec assesseurs, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) Désignation des assesseurs

Dans les quinze (15) jours de la nomination de l'arbitre, chaque partie désigne un assesseur pour assister l'arbitre et la représenter au cours de l'audition du grief et du délibéré.

Si une partie néglige de désigner son assesseur dans ce délai, l'arbitre peut procéder en l'absence de l'assesseur de cette partie.

b) Conditions pour délibérer en l'absence d'un assesseur

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

11.04 Une fois nommé ou choisi, l'arbitre doit tenir la première séance d'audition à l'intérieur d'une période de trente (30) jours, sauf entente contraire.

11.05 Dans le cas de griefs visant le congédiement d'une salariée, une mesure administrative affectant son lien d'emploi de façon définitive, une suspension disciplinaire ou administrative de cinq (5) jours et plus ou de griefs 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.

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

11.07 L'arbitre doit rendre sa sentence écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'audition, à moins d'avoir obtenu l'accord des parties pour prolonger d'un nombre de jours précis le délai pour rendre la sentence.

11.08 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.

11.09 Juridiction relative aux mesures administratives

Dans tous les cas de mesure administrative prévue au paragraphe 3.11, l'arbitre peut :

1. réintégrer la salariée avec pleine compensation;

2. maintenir la mesure administrative.

11.10 Juridiction en matière de mesures disciplinaires

Dans le cas de mesure disciplinaire, si un grief est soumis à l'arbitrage, l'arbitre peut :

1. réintégrer ladite salariée avec pleine compensation, droits et privilèges prévus à la convention collective;

2. maintenir la mesure disciplinaire;

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

Seuls les motifs indiqués dans l'avis prévu au paragraphe 3.09 peuvent être invoqués lors de l'arbitrage.

11.11 Démission d'une salariée

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

11.12 Aveu

Aucun aveu signé par une salariée ne peut lui être opposé devant un arbitre à moins qu'il ne s'agisse d'un aveu signé devant une représentante dûment autorisée du Syndicat.

11.13 Juridiction limitative de l'arbitre

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

11.14 Fardeau de la preuve

Dans tous les cas de griefs portant sur des mesures disciplinaires, 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.

11.15 Fixation du quantum d'une somme d'argent à payer

Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, l'intéressée pourra d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief du droit réclamé sans être tenue 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 le saisit du litige pour décision finale; copie de l'avis est transmise à l'autre partie. Dans ce cas, les dispositions du présent article s'appliquent.

11.16 Dans tous les cas, l'arbitre ne peut accorder une rétroactivité de plus de six (6) mois de la date du dépôt du grief.

11.17 Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent il peut ordonner que cette somme porte intérêt conformément aux dispositions de l'article 100.12 du Code du travail.

11.18 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseurs

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

11.19 Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux d'une part et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ pour les syndicats qui lui sont affiliés d'autre part, peuvent convenir qu'un (1) ou des grief(s) déposé(s) localement ont une portée provinciale et conséquemment procéder à un seul arbitrage.

La décision résultant d'un tel arbitrage, lie tous les établissements et les syndicats visés par le ou les grief(s) de même que les salariées des unités d'accréditation de ces syndicats.

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

11.21 Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseur.

B) PROCÉDURE SOMMAIRE

11.22 La procédure sommaire s'applique aux dispositions de la convention collective relatives à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2) qui ont été négociées et agréées par les parties locales.

D'ici la date d'entrée en vigueur des premières dispositions négociées et agrées à l'échelle locale, les parties peuvent, après entente, convenir de procéder à l'arbitrage selon la procédure sommaire sur tout grief relatif à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives des secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

Les parties peuvent, après entente, convenir de procéder à l'arbitrage selon la procédure sommaire sur d'autres matières.

Les modalités prévues aux paragraphes suivants s'appliquent.

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

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

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

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

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

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

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

C) SERVICE ACCÉLÉRÉ D'ARBITRAGE DES GRIEFS

11.30 Les parties locales peuvent s'entendre pour confier l'audition d'un grief au service accéléré d'arbitrage des griefs offert par le ministère du Travail.

D) MÉDIATION

11.31 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.

11.32 S'il y a accord, les parties s'entendent sur le choix d'un médiateur. À défaut d'entente, la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage s'applique, selon le cas.

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

11.34 Si le litige n'est pas réglé par la procédure de médiation, elles peuvent alors convenir d'utiliser la procédure sommaire ou la procédure régulière d'arbitrage.

11.35 Les propos échangés lors de la médiation ne peuvent être présentés à l'arbitrage.

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

11.37 Dans tous les cas, les frais et honoraires engagés à l'occasion de la nomination du médiateur et de l'exercice de ses fonctions sont assumés conjointement et à parts égales par l'Employeur et le Syndicat.

E) FRAIS D'ARBITRAGE

11.38 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 au paragraphe 23.27 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 au paragraphe 11.39, ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

11.39 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.

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

Dispositions transitoires

11.41 Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à l'article sur l'arbitrage de la convention collective 2000-2002 ou 2000-2003 continuent de s'appliquer pour un grief relatif à l'une ou l'autre des matières prévues à l'annexe A.1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2) s'il est déposé avant la date d'entrée en vigueur des premières dispositions locales relatives à cette matière.

Les dispositions relatives aux frais d'arbitrage prévues à l'article sur l'arbitrage de la convention collective 2000-2002 ou 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 le 14 mai 2006.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

A) APPLICATION

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

12.02 La 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.

12.03 L'ancienneté s'exprime en année(s) et jour(s) de calendrier.

B) ACQUISITION

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

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

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

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

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

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

C) CONSERVATION ET ACCUMULATION

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

1. mise à pied, dans le cas de la salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;

2. mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 15.03;

3. absence pour accident ou maladie autre que lésion professionnelle (ci-après mentionnée) pendant les vingt-quatre (24) premiers mois;

4. absence pour lésion 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 collective.

12.09 La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses douze (12) derniers mois de service ou depuis sa date d'embauche selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours sont accumulés au fur et à mesure.

12.10 La salariée conserve mais n'accumule pas son ancienneté dans le cas suivant : absence pour accident ou maladie autre que lésion professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cet accident ou maladie.

D) PERTE DE L'ANCIENNETÉ ET DE L'EMPLOI

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

1. abandon volontaire de son emploi;

2. dans le cas d'une étudiante, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seules les étudiantes embauchées pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchées par les dispositions du présent sous-paragraphe;

3. renvoi;

4. refus ou négligence de la salariée mise à pied, selon les dispositions de l'article 14, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;

5. mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

   Le présent sous-paragraphe ne s'applique pas à la salariée qui n'a pu obtenir de poste en conformité avec la définition de « salariée à temps partiel » dans le cadre de l'exercice de dotation prévu à la lettre d'entente no 1.

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

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

E) INFORMATIONS

12.12 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective et par la suite, chaque année, dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté accumulée au 31 mars des salariées comprises dans l'unité de négociation.

Le jour de la remise au Syndicat, cette liste est affichée par l'Employeur aux endroits habituels pendant une période de soixante (60) jours de calendrier, période au cours de laquelle toute salariée intéressée ou l'Employeur peut demander la correction de la liste. À l'expiration du délai de soixante (60) jours de calendrier, la liste devient officielle quant à l'ancienneté sous réserve des contestations survenues durant la période d'affichage.

Si une 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 salariée peut contester son ancienneté.

12.13 Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'Employeur remet au Syndicat la liste des salariées à temps partiel et le nombre d'heures travaillées par chacune, à l'exclusion des heures supplémentaires.

ARTICLE 13

COMITÉ DE SOINS

13.01 Comité de soins

Un comité de soins est formé dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

13.02 Composition du Comité

Il se compose de trois (3) personnes désignées par le Syndicat, dont au moins deux (2) salariées au service de l'Employeur, et de trois (3) personnes désignées par l'Employeur.

La troisième (3e) personne désignée par le Syndicat peut être une représentante extérieure dudit Syndicat.

13.03 Fonctions du Comité

Ce comité a pour fonction d'étudier les plaintes des salariées concernant le fardeau de leur tâche. Le comité peut aussi étudier toute question se rapportant directement aux soins.

13.04 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

13.05 Les salariées qui siègent à ce comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

13.06 La salariée qui se croit lésée sur des sujets prévus au paragraphe 13.03 porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus au paragraphe 13.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au comité.

13.07 Dans les cinq (5) jours suivant la présentation de la plainte, le comité siège, formule ses recommandations par écrit et les soumet à l'Employeur. Une copie des recommandations est transmise au Syndicat.

13.08 L'Employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception des recommandations du comité.

13.09 Si en raison du refus de l'Employeur, le comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'Employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas la salariée ou le Syndicat, l'un ou l'autre peut demander, à l'expiration du délai prévu au paragraphe 13.08, l'intervention d'une personne-ressource.

13.10 Les parties locales s'entendent sur le choix d'une personne-ressource dans les dix (10) jours ouvrables de la demande d'intervention. Chaque partie négociante désigne cinq (5) personnes en soins infirmiers et une (1) personne en inhalothérapie pour constituer deux (2) listes de personnes-ressources pour un total de douze (12) personnes. Chaque partie négociante révise annuellement la liste des personnes-ressources désignées par elle.

13.11 À défaut d'entente entre les parties locales sur le choix de la personne-ressource, le greffier, la nomme d'office à même la liste convenue par les parties négociantes.

13.12 La personne-ressource est chargée de recueillir les faits auprès des deux parties et de tenter de les amener à s'entendre. À ces fins, elle dispose d'une période maximale de cinq (5) jours ouvrables.

13.13 À défaut du règlement de la plainte dans les délais requis, la personne-ressource remet par écrit son rapport et la preuve recueillie aux parties locales et à l'arbitre qui sera désigné le cas échéant.

La salariée ou le Syndicat, au nom d'une (1) ou plusieurs salariées, peut, dans les trente (30) jours de la remise du rapport de la personne-ressource, demander par écrit l'arbitrage.

13.14 Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre. À défaut d'entente entre les parties, l'arbitre est nommé par le ou la ministre responsable de l'application du Code du travail à même la liste annotée des arbitres.

13.15 L'arbitre dispose de la plainte de façon sommaire, après avoir reçu les observations des parties.

La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au ministre de la Santé et des Services sociaux ainsi qu'aux parties.

13.16 La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

14.01 1- Changement d'œuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assument la même vocation auprès de la même population (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique)

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste, de même statut, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement selon l'ordre suivant :

1. dans le même titre d'emploi;

2. à défaut d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les salariées choisissent un poste du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche;

3. à défaut d'emplois disponibles dans le même secteur d'activités, les salariées peuvent choisir un poste d'un autre secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Toutefois, l'application des dispositions prévues aux sous-alinéas 2 et 3 ne peut avoir pour effet d'empêcher une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de choisir un poste de son titre d'emploi. De plus, l'application des dispositions prévues au sous-alinéa 3 ne peut avoir pour effet d'empêcher une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de choisir un poste de son secteur d'activités.

À défaut d'effectuer un choix en vertu des sous-alinéas 1 et 2, les salariées sont réputées avoir démissionné.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces salariées sont réputées avoir démissionné.

D) Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la salariée du titre d'emploi et du statut ayant le

moins d'ancienneté de ce centre d'activités qui est affectée. Si cette salariée a choisi un poste dans un autre établissement, elle est transférée dans cet établissement dans le poste qu'elle a choisi dès qu'elle peut l'occuper. Entre-temps, la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est inscrite sur l'équipe de remplacement de son établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite au service national de main-d'œuvre (SNMO) et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

Les salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied et sont inscrites au SNMO. Les salariées qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

2- Changement d'œuvre sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre demeurer à l'établissement ou le quitter.

Cependant, si le nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui choisissent de demeurer à l'établissement n'est pas suffisant pour combler les emplois disponibles, ils devront l'être par les salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles du même titre d'emploi et du même statut bénéficiant de la sécurité d'emploi.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsque l'Employeur procède à une abolition de poste ou à une fermeture de centre d'activités et que la salariée visée bénéficie de la sécurité d'emploi et a choisi de quitter l'établissement, elle est mise à pied. S'il s'agit d'une salariée qui a choisi de demeurer à l'établissement, elle prend le poste de la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le plus d'ancienneté dans l'établissement qui a choisi de quitter. Dans le cas où il n'y a pas suffisamment de salariées ayant choisi de quitter, elle prend le poste de la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. Si la salariée visée par une abolition de poste ou une fermeture de centre d'activités ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À l'entrée en vigueur du plan d'organisation, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui demeurent à l'établissement devront choisir, parmi les emplois à combler, par ordre d'ancienneté, un poste de même statut selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1.

À défaut d'effectuer un choix, elles sont réputées avoir démissionné.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. Ce choix s'effectue dans un poste de même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, ces salariées sont réputées avoir démissionné.

Les salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites au SNMO. Les salariées qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

14.02 1- Fermeture totale d'un établissement avec création ou intégration de cet ou partie de cet établissement dans un ou plusieurs autres établissements

A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

B) Dans le cas où le nombre d'emplois à combler du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de ce titre d'emploi et de ce statut, celles-ci choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement selon l'ordre prévu à l'alinéa B du paragraphe 14.01-1. À défaut d'effectuer un choix, elles sont réputées avoir démissionné.

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce centre d'activités qui est mise à pied. Si cette salariée a choisi un poste dans un autre établissement et que ce poste est vacant, elle est transférée sur ce poste. Dans le cas où cette salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

C) S'il subsiste des emplois à combler, les salariées détentrices de poste ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans un autre établissement. Ce choix s'effectue dans un poste du même statut et du même titre d'emploi. À défaut, ce choix s'effectue dans un autre titre d'emploi du même secteur d'activités à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. À défaut d'effectuer ce choix, elles sont réputées avoir démissionné.

Les salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et sont inscrites au SNMO. Les salariées qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

2- Fermeture totale d’un établissement sans création d’un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la salariée du titre d'emploi et du statut ayant le moins d'ancienneté de ce centre d'activités qui est mise à pied. Dans le cas où cette salariée ne bénéficie pas de la sécurité d'emploi, elle prend le poste de la salariée du même secteur d'activités et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement à la condition de satisfaire aux exigences normales de la tâche. La salariée ainsi affectée ou celle qui n'a pu obtenir de poste est mise à pied.

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et sont inscrites au SNMO. Les salariées qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

14.03 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ce ou ces centres d'activités dans un ou plusieurs établissements qui assument auprès de la même population la vocation autrefois assumée par ce ou ces centres d’activités

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un centre d'activités, ce sont les salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visés qui en sont affectées.

Les salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre établissement, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les salariées qui refusent ce transfert sont réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.04 Fusion d’établissements

À la date de la fusion, les salariées sont transférées dans le nouvel établissement.

A) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture partielle d'un centre d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités, les dispositions prévues au paragraphe 14.05 s'appliquent.

B) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de centres d'activités sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités, les dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied s’appliquent.

C) Dans le cas où le plan d'organisation résultant de la fusion d'établissements prévoit la fermeture de centres d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités ou la fusion de centres d'activités, les dispositions prévues au paragraphe 14.07 s'appliquent.

14.05 Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs centres d'activités avec création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un centre d'activités, ce sont les salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi et un statut visés qui en sont affectées.

Les salariées dont le poste est aboli choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles.

Cependant, dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le poste est aboli, celles-ci choisissent, par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou combler un emploi disponible dans un autre centre d'activités. S'il reste des emplois disponibles, ils sont alors comblés par les salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui bénéficient de la sécurité d'emploi.

Les salariées qui refusent ce transfert sont réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.06 Fermeture d'un ou plusieurs centres d'activités sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres centres d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs centres d'activités, la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

14.07 Fusion de centres d'activités

Les salariées sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles.

Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler est inférieur au nombre de salariées visées, les emplois sont comblés, par ordre d'ancienneté, par les salariées du même titre d'emploi et du même statut. Si elles refusent, elles sont réputées avoir démissionné.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées sont visées par la procédure de supplantation et/ou mise à pied.

14.08 Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.07, sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les salariées. Elles peuvent également convenir, par arrangement local, d'autres modalités d'application des paragraphes 14.05 à 14.07.

14.09 La salariée qui ne peut être transférée dans un autre établissement en vertu des paragraphes 14.01 et 14.03 ou dans un autre centre d'activités en vertu du paragraphe 14.05 ou dans le centre d'activités fusionné en vertu du paragraphe 14.07 et la salariée qui est visée par le paragraphe 14.06 sont réputées, si elles bénéficient de la sécurité d'emploi, poser leur candidature à

tout poste qui devient vacant ou qui est créé durant la période du préavis prévu au paragraphe 14.10 à la condition que le nombre d'heures de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre d'heures de travail de leur poste.

Si le poste peut être accordé à deux (2) ou plusieurs salariées visées au premier alinéa, le poste leur est alors offert par ordre d'ancienneté et la salariée ayant le moins d'ancienneté est obligée de l'accepter si aucune de celles ayant plus d'ancienneté qu'elle, ne l'a accepté.

Si la salariée ne peut, après sa nomination, occuper son nouveau poste immédiatement, celui-ci est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire jusqu'à ce qu'elle puisse y être affectée, soit au plus tard à la fin de la période de préavis prévu au paragraphe 14.10.

Si une salariée visée par le premier alinéa refuse le poste qui lui est accordé selon la procédure ci-dessus prévue, elle est réputée avoir démissionné.

14.10 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.04, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au SNMO, au comité paritaire national sur la sécurité d'emploi, au Syndicat et à la salariée.

Dans les cas prévus aux paragraphes 14.05 à 14.07, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins deux (2) mois au Syndicat et à la salariée.

Sauf pour la salariée, cet avis comprend les nom, adresse et titre d'emploi des salariées visées. L'avis au SNMO comprend également le numéro de téléphone des salariées visées.

L'avis transmis au Syndicat comprend également les renseignements suivants :

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

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

14.11 Les transferts des salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.07 se font à l'intérieur d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de leur port d'attache ou de leur domicile.

Toutefois, la salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.11 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 7, 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.

14.12 Aux fins d'application du présent article le mot « établissement » comprend un service communautaire.

14.13 L'établissement qui assume et/ou crée un ou des nouveaux centres d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidates de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les salariées d'un ou des centres d'activités qui ferment d'un emploi dans le nouvel établissement ou dans le nouveau centre d'activités.

La salariée transférée en vertu des dispositions des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 transporte chez son nouvel Employeur son ancienneté.

Dans le cas où, à la suite de l'application des dispositions législatives pertinentes, la salariée transférée se retrouve dans un groupe de salariées non syndiquées, chaque salariée ainsi transférée est régie, en l'absence d'une réglementation la visant, par les dispositions de la convention collective quant aux matières négociées au niveau national en autant qu'applicable individuellement comme un contrat individuel jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement.

14.14 Aux fins d'application des mesures prévues aux présentes, les mouvements de personnel s'effectuent par statut.

Dans le cas d'une salariée à temps partiel, ces dispositions s'appliquent à l'égard des postes comportant un nombre d'heures équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détient.

14.15 Une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui, suite à l'application des mesures prévues aux paragraphes 14.01-1, 14.01-2 et 14.02-1, choisit un poste d'un autre titre d'emploi, peut l'obtenir si elle satisfait aux exigences normales de la tâche.

14.16 À la fin de la période de préavis, si la mesure le prévoit, les salariées qui sont mises à pied doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

14.17 Abolition d'un ou plusieurs postes

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes non vacants, l'Employeur donne un avis écrit d'au moins quatre (4) semaines au Syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. Cet avis peut également comprendre tout autre renseignement relatif à cette abolition. Sur demande de l'une ou l'autre des parties, celles-ci se rencontrent afin de convenir, s'il y a lieu, des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les salariées.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique.

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

- doit tenir compte de l'ancienneté des salariées;
- doit tenir compte du statut des salariées;
- doit tenir compte de la capacité des salariées à répondre aux exigences normales de la tâche;
- ne doit pas entraîner la mise à pied d'une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi tant et aussi longtemps qu'une salariée n'en bénéficiant pas peut l'être, en tenant compte des trois (3) principes précédents.

À moins que les parties en conviennent autrement par arrangement local, la supplantation s’effectue dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d’attache ou du domicile de la salariée visée.

Dans le cas où aucune possibilité de supplantation n’existe pour la salariée visée dans ce rayon de cinquante (50) kilomètres, le rayon applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

Dans tous les cas, la salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d’attache ou de son domicile bénéficie de la prime de mobilité et des frais de déménagement 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.

14.19 La salariée qui supplante une salariée détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait, voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.20 Sous réserve de dispositions contraires prévues au présent article, la salariée replacée dans un autre poste, en vertu des dispositions du présent article, ne subit aucune diminution de salaire tel que prévu à son titre d'emploi.

14.21 Si, à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces salariées seront replacées dans un autre emploi selon les mécanismes prévus à l'article 15. Quant aux autres salariées, elles sont inscrites au SNMO et bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

Définition du rayon

14.22 Aux fins d’application du présent article, le rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, se calcule par voie routière (étant l’itinéraire normal) en prenant comme centre le port d’attache où travaille la salariée ou son domicile.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 La salariée visée au paragraphe 15.02 ou 15.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou de mise à pied, d'une mesure spéciale prévue à l'article 14 ou suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement bénéficie des dispositions prévues au présent article.

15.02 La salariée ayant moins de deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied est régie par les règles applicables aux salariées de la liste de disponibilité. Elle est inscrite au service national de main-d'œuvre (SNMO) et bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son replacement se fait, selon les mécanismes prévus au présent article, dans un poste disponible pour lequel l'établissement devrait embaucher une candidate de l'extérieur.

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

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

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

15.03 La salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au SNMO 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. Elle est également inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement.

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

1. Le replacement dans le secteur de la santé et des services sociaux.

2. La continuité des avantages suivants :

    a) régime uniforme d'assurance vie;
    b) régime de base d'assurance maladie;
    c) régime d'assurance salaire;
    d) régime de retraite;
    e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article;
    f) régime de vacances;
    g) transfert, le cas échéant, de sa banque de congés de maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son replacement chez le nouvel Employeur moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
    h) droits parentaux prévus à l'article 22.

3. Une indemnité de mise à pied.

   L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi de la salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Dans le cas de la salariée à temps partiel, l'indemnité de mise à pied est équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service. Cependant, cette indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant aux heures régulières[1] du poste qu'elle détenait au moment de sa mise à pied.

   Les primes de soir et de nuit, de soir et de nuit majorées, de quart de rotation, 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 changement d'échelle, s'il y a lieu.

   La cotisation syndicale continue d'être déduite.

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

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

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

1. salariée mise à pied;

2. salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.05, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.21A, et 22.22A;

3. 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

[1] Aux fins d'application du présent article, les heures régulières d'un poste à temps partiel correspondent à la moyenne hebdomadaire des heures prévues lorsqu'il a été comblé en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires à laquelle s'ajoute, s'il y a lieu, la moyenne hebdomadaire des autres heures effectuées dans ledit poste par la salariée détentrice du poste ou par une autre salariée au cours des douze (12) derniers mois. Cependant, les heures effectuées pour des travaux à durée limitée ou pour répondre à un surcroît temporaire de travail ainsi que celles effectuées en temps supplémentaire sont exclues du calcul. Si le poste à temps partiel a été créé depuis moins de douze (12) mois, la moyenne est calculée sur le nombre de semaines écoulées depuis sa création.

professionnelles reconnues comme telles par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

15.05 Équipe de remplacement

1. L'équipe de remplacement est constituée par les salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 15.03. Elle est utilisée pour combler des postes temporairement dépourvus de titulaires, pour répondre à des surcroîts temporaires de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, pourvu que la salariée puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Lorsqu'une salariée effectue un 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 au paragraphe 15.03.

2. La salariée peut également être affectée temporairement à un poste comparable à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait. Pendant la durée de l'affectation, ce poste n'est pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires.

La salariée ainsi affectée temporairement continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle demeure inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail.

3. L'assignation des salariées de l'équipe de remplacement se fait dans l'ordre inverse de leur ancienneté et dans un poste comparable. Les salariées inscrites sur l'équipe de remplacement sont assignées prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité.

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

4. La salariée de l'équipe de remplacement ne peut refuser l'assignation proposée par l'Employeur. Cependant, il lui est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'Employeur informe la salariée au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours. La salariée qui refuse l'assignation proposée est réputée avoir démissionné.

5. L'Employeur peut assigner une salariée de l'équipe de remplacement à une affectation attribuée à une salariée de la liste de disponibilité lorsqu'il a déjà avisé cette dernière que son affectation prendrait fin à cette date.

6. Durant les douze (12) premiers mois qui suivent la date de sa mise à pied, la salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée par l'Employeur au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres, mais sans excéder soixante-dix (70) kilomètres, de son port d'attache ou de son domicile.

À la suite de la période de douze (12) mois suivant la date de sa mise à pied, la salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée par l'Employeur au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile.

Les conditions suivantes s'appliquent à ces assignations :

a) il assure à la salariée les frais de déplacement et de séjour prévus à l'article 26 (allocations de déplacement);

b) il ne peut assigner la salariée que pour un remplacement d'un minimum de cinq (5) jours de travail;

c) il ne peut assigner la salariée que pour une courte durée de remplacement (un (1) mois maximum) en limitant le nombre d'assignations à un maximum de quatre (4) fois par année, non consécutives;

d) la salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée dans un remplacement à l'intérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant les règles d'ancienneté prévues au sous-paragraphe 3 du paragraphe 15.05;

e) le remplacement à l'extérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, est utilisé qu'à titre exceptionnel.

Procédure de replacement

15.06 Le replacement d'une salariée se fait en tenant compte de l'ancienneté laquelle s'applique dans l'aire de replacement dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Les exigences doivent être pertinentes et en relation avec la nature des fonctions.

Durant les douze (12) premiers mois suivant la date de la mise à pied de la salariée, l'aire de replacement applicable est de cinquante (50) kilomètres. Au-delà de cette période, l'aire de replacement applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

L'aire de replacement est une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, le port d'attache où travaille la salariée ou son domicile.

15.07 Un poste à temps complet est accordé prioritairement à une salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariées à temps partiel.

15.08 La salariée replacée ne subit pas de diminution de salaire par rapport au titre d'emploi qu'elle détenait au moment de sa mise à pied. La salariée peut, si elle le désire, accepter un poste à temps partiel comportant un nombre d'heures inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

15.09 Replacement dans un poste comparable

1. La salariée à temps complet bénéficiant du paragraphe 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 l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Dans le cas de la salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche, dans l'aire de replacement

applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures régulières du poste qu'elle détenait.

Si elle est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé. Si elle refuse, elle cesse de bénéficier des dispositions du présent article et est réputée avoir démissionné.

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

Dans le cas contraire, le poste est accordé à la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui a le plus d'ancienneté. Si elle refuse, elle cesse de bénéficier des dispositions du présent article et est réputée avoir démissionné.

3. La salariée qui obtient un poste conformément au présent paragraphe ne peut décider de réintégrer l'équipe de remplacement mais doit le faire à la demande de l'Employeur, sans préjudice à ses droits acquis.

4. 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.

5. Dans le cas où le poste qui doit être accordé à la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est situé au-delà de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache et de son domicile, les dispositions suivantes s'appliquent :

a) La salariée peut refuser le poste tant qu'il existe une autre salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 ayant moins d'ancienneté qu'elle, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable situé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Dans ce cas, le poste est accordé à cette dernière.

b) S'il y a plus d'un poste qui peut lui être accordé, la salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle.

c) Un sursis à son replacement sur un tel poste peut être accordé si les besoins de remplacement prévus assurent à la salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement et situé dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied puisse devenir accessible dans un délai prévu.

15.10 Replacement dans un poste disponible et comparable

1. La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Cependant, la salariée visée par le paragraphe 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis

la date de sa mise à pied, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.

2. Dans l'hypothèse où il existe simultanément des postes disponibles et comparables dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, la salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour elle. Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SNMO, sujet à l'approbation du comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE), ou par le CPNSE.

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

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

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

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

7. La salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Si elle refuse, elle cesse de bénéficier des dispositions du présent article et est réputée avoir démissionné, sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.

15.11 Dispositions diverses

1. Le SNMO peut obliger la salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 15.06. Le SNMO peut également obliger la salariée à déménager s'il n'existe pas de postes disponibles et comparables dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 15.06. Si elle refuse, elle est réputée avoir démissionné.

Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien port d'attache de la salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de mobilité prévue à l'alinéa 8 du présent paragraphe et, s'il y a lieu, des frais de déménagement prévus à l'annexe 7.

2. Le replacement d'une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans un poste d'une autre région ne peut avoir pour effet de priver une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 de cette région d'obtenir un poste comparable et de même statut.

3. La salariée replacée transporte chez son nouvel Employeur son ancienneté ainsi que tous les droits que lui confère la présente convention collective sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 qui ne sont pas transférables.

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

5. La salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel Employeur de démontrer que la candidate replacée par le SNMO ne peut remplir les exigences normales de la tâche.

6. La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut demander d'être replacée dans un poste non comparable dans son établissement pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

7. La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. Cette salariée 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.

La salariée qui accepte un emploi au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de mobilité équivalant à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied et des frais de déménagement prévus à l'annexe 7, s'il y a lieu.

8. Sous réserve de l'alinéa 7, toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est replacée au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de mobilité équivalant à trois (3) mois d'indemnité de mise à pied et, si elle doit déménager, des frais de déménagement prévus à l'annexe 7.

15.12 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 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 titulaire de poste à temps partiel possédant moins d'ancienneté que la salariée inscrite au SNMO ayant le plus d'ancienneté.

2. Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée titulaire de poste à temps partiel possédant moins d'ancienneté que la salariée inscrite au SNMO ayant le plus d'ancienneté ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible tant et aussi longtemps que des salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

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

4. L'Employeur ne peut procéder à la nomination sur un poste disponible tant qu'il attend une salariée référée par le SNMO. Ce dernier dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour référer une salariée.

15.13 Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si l'emploi offert en vertu des paragraphes précédents est compris dans le même secteur d'activités que celui que la salariée a quitté.

Les secteurs d'activités sont les suivants :

1. infirmière ou infirmier

2. technicienne ou technicien diplômé

3. paratechnique

4. services auxiliaires

5. emplois de bureau

6. métiers

7. personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions)

8. personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en éducation spécialisée)

9. infirmière ou infirmier auxiliaire

10. professionnelle ou professionnel

Aux fins de replacement sur un poste, la salariée peut s'inscrire, si elle le désire et en autant qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche, dans un titre d'emploi compris dans un autre secteur d'activités que le sien.

15.14 Recyclage

1. Aux fins de replacement dans le réseau de la santé et des services sociaux, le SNMO peut offrir un recyclage à la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses.

Le recyclage d'une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrite au SNMO s'actualise par toute démarche d'apprentissage, académique ou autre, lui permettant d'acquérir les habiletés et/ou les connaissances requises à l'exercice de son titre d'emploi ou d'un autre titre d'emploi.

2. L'accessibilité d'une salariée aux cours de recyclage est soumise aux conditions suivantes :

- que la salariée réponde aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
- qu'un poste disponible puisse être offert à court terme à la salariée ainsi recyclée.

3. Les dispositions suivantes s'appliquent à la salariée visée par le recyclage :

- la salariée n'est pas tenue d'accepter un replacement pendant la durée de son recyclage;
- la salariée n'est pas tenue d'accepter un remplacement si celui-ci est incompatible avec les activités prévues à son programme de recyclage;
- les frais de scolarité ne sont pas à la charge de la salariée;
- la salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- aux fins de son replacement, la salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- la salariée peut avec motif valable refuser un recyclage ainsi offert; à défaut de ce faire, elle cesse de bénéficier des dispositions du présent article et est réputée avoir démissionné.

15.15 Service national de main-d'œuvre (SNMO)

1. Un service national de main-d'œuvre (SNMO) est mis sur pied. Ce service est sous la responsabilité du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS).

2. Ce service coordonne le replacement des salariées mises à pied, et ce en conformité avec les règles prévues au présent article.

3. Ce service assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage. Le SNMO tient compte, le cas échéant, des recommandations du comité national paritaire sur la sécurité d'emploi (CPNSE).

4. Les établissements s'engagent :

- à transmettre au SNMO les renseignements nécessaires concernant les salariées à être replacées;
- à transmettre au SNMO les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles à temps complet et à temps partiel;
- à accepter toute candidate référée par le SNMO;
- à annuler toute nomination suite à une décision du CPNSE ou de sa présidente.

5. Le SNMO transmet aux représentants du CPNSE, 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 salariées bénéficiant des paragraphes 15.02 et 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes :
    - les salariées inscrites au cours de la période financière;
    - les 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 replacées;
    - les salariées qui ne sont toujours pas replacées.

6. Le SNMO transmet également par écrit aux représentants du CPNSE, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

7. Le SNMO peut replacer une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 sur l'équipe de remplacement d'un autre établissement, auquel cas elle change d'employeur, si celle-ci ne peut être assignée dans son établissement en raison de sa fermeture, d'un changement d'œuvre ou de toute autre situation ayant pour effet une diminution significative du besoin de main-d'œuvre pour son secteur d'activités.

Les modalités de replacement sont convenues au CPNSE.

Dans le cas où les parties au CPNSE ne peuvent convenir de telles modalités, le nombre maximum de salariées d'un établissement visé pouvant être replacées sur l'équipe de remplacement de chaque établissement de la région ne faisant pas l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'œuvre est déterminé selon la formule suivante :

$$\frac{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de l'équipe de remplacement et d'une liste de disponibilité de l'établissement receveur, par secteur d'activités}}{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de l'équipe de remplacement et d'une liste de disponibilité de l'ensemble des établissements de la région, en excluant ceux faisant l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'œuvre, par secteur d'activités}} \times \text{Nombre total de salariées à replacer par secteur d'activités}$$

Les données utilisées sont celles de l'année financière précédant le replacement sur l'équipe de remplacement.

Une fois la proportion établie, le nombre de salariées pouvant être replacées sur une équipe de remplacement des établissements de la région est arrondi, le cas échéant, à l'entier supérieur lorsque le résultat comporte une fraction.

Le choix de l'établissement se fait par ordre d'ancienneté à une date convenue entre les parties locales et ce, avant l'application de la mesure spéciale. La salariée ne peut choisir un établissement dans lequel aucune salariée ne détient un poste de son secteur d'activités.

15.16 Recours

Toute salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 se croyant lésée par une décision du SNMO peut demander l'étude de son cas au CPNSE en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SNMO, en vertu du sous-paragraphe 6 du paragraphe 15.15, des informations relatives à un replacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SNMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

Le CPNSE 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 CPNSE est transmise par écrit au SNMO, aux salariées, aux syndicats et aux établissements concernés. La décision du comité est exécutoire et lie toutes les parties en cause.

Lorsque les membres du CPNSE 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,

de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés à parts égales entre la partie patronale et la partie syndicale.

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au CPNSE, au SNMO, aux 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 (FIQ et SNMO) 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 11 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 SNMO n'a pas agi conformément aux dispositions de la convention collective, il peut :

- annuler un replacement;
- ordonner au SNMO de replacer la salariée lésée selon les dispositions prévues à la convention collective;
- rendre toute décision relative à l'appréciation des motifs du refus d'un recyclage;
- disposer de toute plainte formulée relative à un replacement impliquant un déménagement;
- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

15.17 Comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE)

1. Un comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE) est créé. Il est formé de trois (3) représentants de la FIQ et de trois (3) représentants du CPNSSS. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le CPNSE est élargi et siège en présence de trois (3) représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

Mme Nathalie Faucher[1] est désignée comme présidente. Elle ne participe aux rencontres du CPNSE que si celui-ci n'a pas fait l'unanimité sur une décision à rendre en vertu des alinéas 3 et 4 ou s'il n'y a pas d'entente au CPNSE sur la recevabilité d'un litige relatif aux mesures spéciales.

[1] En cas d'empêchement d'agir, M. Claude Martin est désigné comme substitut.

2. Les mandats du CPNSE sont de :

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le SNMO des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

b) trancher un litige relatif à une décision du SNMO;

c) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de replacement dans un poste disponible et comparable n'a pas été appliquée;

d) identifier des solutions dans les cas où :

- des salariées bénéficiant du paragraphe 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 salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
- des difficultés de replacement se présentent relativement à l'aire de replacement.

e) analyser les possibilités de recyclage des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le CPNSE soumet ses recommandations au SNMO;

f) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.

3. À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le CPNSE 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 paragraphes 14.01 à 14.07. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) 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 CPNSE sur la recevabilité d'un litige, la présidente tranche. Dans le cas où le CPNSE ou, à défaut, la présidente, conclut que le litige est recevable par le CPNSE, la mesure envisagée est suspendue jusqu'à la décision.

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

Le CPNSE 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.

4. À la demande de l'une ou l'autre des parties au CPNSE, 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 salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

- disposer de toute décision au niveau régional pouvant aller à l'encontre des dispositions du régime de sécurité d'emploi.

b) de vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le replacement des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et, lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables, examiner le replacement de ces salariées;

c) d'examiner la validité d'une inscription au SNMO d'une salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.

5. Toute décision unanime du CPNSE rendue en application des alinéas 3 et 4 est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au CPNSE, la présidente tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du CPNSE; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. La présidente a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 11 de la convention collective. Il est entendu que la présidente du CPNSE 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 lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables en vertu de l'alinéa 4 b).

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

6. À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du CPNSE, celui-ci ou, le cas échéant, la présidente, peut procéder malgré toute absence.

7. Les honoraires et frais de la présidente du CPNSE sont assumés à parts égales entre la partie patronale et la partie syndicale.

8. Le CPNSE établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.

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

Le CPNSE ou, à défaut d'unanimité, l'arbitre dispose de toute plainte formulée par une salariée relativement à un replacement qui implique un déménagement.

Si la salariée a gain de cause, l'arbitre ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la 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.

15.19 La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et contestant une décision prise par le SNMO impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SNMO.

Le déménagement définitif de la salariée et, s'il y a lieu, de ses dépendants ne peut toutefois pas être effectué avant que la décision du CPNSE ou de l'arbitre ne soit rendue.

La salariée qui, tout en contestant une décision du SNMO impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le SNMO, n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du trésor.

Dispositions générales

15.20 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.

15.21 Aux fins d'application du présent article, le secteur de la santé et des services sociaux comprend tous les centres exploités par les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2), les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un centre ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux, le Conseil cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James, la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Nunavik, ainsi qu'à cette fin uniquement, 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.

ARTICLE 16

BUDGET CONSACRÉ AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

16.01 L'Employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des salariées de l'unité de négociation, un montant équivalant à 1,34 % de la masse salariale[1].

16.02 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 de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

ARTICLE 17

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

17.01 Congé sans solde

Durant un congé sans solde n'excédant pas trente (30) jours, la salariée conserve et accumule son ancienneté.

17.02 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde dont la durée excède trente (30) jours :

a) Ancienneté

La salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Cependant, dans le cas d'un congé sans solde ou partiel sans solde pour études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires, la salariée conserve et accumule son ancienneté. De plus, dans le cas d'un congé sans solde ou partiel sans solde pour enseigner dans une commission scolaire, un cégep ou une université dans un secteur relié à sa profession, la salariée accumule son ancienneté pour un maximum de douze (12) mois.

b) Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, 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 salariée peut maintenir sa participation aux autres régimes 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.

c) Expérience

La salariée en congé sans solde pour enseigner dans un secteur relié à sa profession verra, en cas de retour chez l'Employeur, le temps passé dans une commission scolaire, un cégep ou une université compter comme expérience acquise aux fins de salaire et ce, pour un maximum de vingt-quatre (24) mois.

La salariée qui bénéficie d'un congé sans solde pour études dans le secteur des soins infirmiers et cardiorespiratoires, ne peut se voir reconnaître plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience et ce, à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux au moment de son départ pour études.

d) Exclusion

La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe ou dans la

mesure où les parties locales en conviennent à l'égard d'une matière relevant de leur juridiction et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

17.03 Congé partiel sans solde

La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel. Sauf pour un congé partiel sans solde aux fins de préretraite, la salariée bénéficie du régime de base d'assurance vie comme si elle était une salariée à temps complet pendant une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines.

Dans le cas d'un congé partiel sans solde pour enseigner dans un secteur relié à sa profession ou pour études dans les secteurs des soins infirmiers et cardiorespiratoires, la salariée ne peut se voir reconnaître plus de vingt-quatre (24) mois d'expérience et ce, à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la santé et des services sociaux.

17.04 Régime de retraite

La salariée en congé sans solde est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP). Dans le cas 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 salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

17.05 Après entente avec son Employeur, la salariée recrutée pour œuvrer dans un (1) des établissements suivants :

- Côte-Nord (09)
  - Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord;
  - CLSC Naskapi.
- Nord-du-Québec (10)
  - Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James.
- Nunavik (17)
  - Centre de santé Tulattavik de l'Ungava;
  - Centre de santé Inuulitsivik.
- Terres-cries-de-la-Baie-James (18) :
  - Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James.

obtient, après demande écrite faite trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois.

Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre ou d'autres périodes qui totalisent au plus quarante-huit (48) mois.

17.06 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde :

a) Ancienneté et expérience

L'ancienneté et l'expérience acquises durant ce congé sans solde seront reconnues à la salariée à son retour.

b) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée la rémunération correspondante aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

c) Congés de maladie

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

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

d) Régime de retraite

La 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.

e) Assurance collective

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. Toutefois, elle bénéficie du régime en vigueur dans l'établissement où elle travaille et ce, dès le début de son emploi.

f) Exclusion

La salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent paragraphe et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

g) Modalités de retour

La salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur d'origine, pourvu qu'elle l'en avise, par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l’article 14.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée avoir démissionné.

h) Droit de postuler

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

ARTICLE 18

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

18.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une 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 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 sous-paragraphes f, g, j, k et l du paragraphe 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) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

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

La salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective, ni ne peut acquérir ou accumuler de droits ou d'avantages pouvant lui donner un bénéfice quelconque après son retour, sauf dans la mesure expressément prévue par le présent article et sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

Durant son congé, la salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'Employeur ou d'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 sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'Employeur est tenu de verser en application du paragraphe 18.06 pour des avantages sociaux.

18.04 Conditions d'obtention

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

a) être titulaire d'un poste;

b) avoir complété deux (2) ans de service;

c) faire une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
- la durée du congé;
- le moment de la prise du congé.

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

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

18.05 Retour

À l'expiration de son congé, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14.

Pour bénéficier de ce régime, la salariée doit, au terme de son congé, demeurer au service de l'Employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

18.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la salariée reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

Les primes sont versées à la 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 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 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 salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06.

c) Ancienneté

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

d) Congé annuel

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

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

Si la durée du congé est de douze (12) mois, la salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à douze (12) mois, la 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 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 sous-paragraphe a) du paragraphe 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 salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la 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 salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants :

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17.

  Dans le cas où la salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17, une pleine prestation d'assurance salaire et elle devra débuter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

Si l'invalidité perdure jusqu'au moment où le congé a été planifié, la salariée pourra reporter le congé à un moment où elle ne sera plus invalide.

3. Si l'invalidité survient après le congé, la salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4. Dans l'éventualité où la salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au sous-paragraphe 6 du paragraphe 12.11, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

- si la salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

- si la 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 2e et 3e alinéas du présent sous-paragraphe, la salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. La salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants :

- elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, sa participation au régime 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 sous-paragraphe q).

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du sous-paragraphe n) 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 sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06.

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

i) Congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique

Durant le congé, la salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06.

Si la durée du congé est de douze (12) mois, la salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à douze (12) mois, la salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

j) Congé de maternité, de paternité 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 de paternité ou d’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 cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou d’adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si le ou la salariée ne participait pas au régime.

k) Retrait préventif

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

l) Perfectionnement

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

m) Mise à pied

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

Toutefois, la salariée ne subit aucune perte de droits au niveau du régime de retraite. Ainsi, une (1) année de service est créditée pour chaque année participée au régime de congé à traitement différé et le salaire non versé est remboursé sans intérêt et sans être sujet à cotisation au régime de retraite.

La salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 15.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le service national de main-d'œuvre dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) alinéas précédents s'appliquent à cette salariée. Toutefois, la salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'Employeur où elle a été replacée par le service national de main-d'œuvre. La salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel Employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel Employeur sur une autre date de prise du congé.

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

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

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

III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la salariée; si le solde obtenu est positif, la salariée rembourse le solde à l'Employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la 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 salariée pourra

cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

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

o) Bris de contrat pour raison de décès

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

Si la salariée a déjà pris son congé, les contributions retenues sur le salaire ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.

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

p) Renvoi

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

q) Salariée à temps partiel

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

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

Les bénéfices marginaux prévus aux paragraphes 7.10 et 7.11 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06.

r) Changement de statut

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

I- Elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues au sous-paragraphe n).

II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une salariée à temps partiel.

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

s) Régimes d'assurance collective

Durant le congé, la salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes 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. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, 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 sous-paragraphe a) du paragraphe 18.06. Cependant, la salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

t) Droit de postuler

La salariée a droit de poser sa candidature à un poste à la condition qu'il reste moins de trente (30) jours avant la fin de son congé et qu'elle puisse entrer en fonction dans les trente (30) jours de sa nomination.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - DISPONIBILITÉ OU GARDE

19.01 Définition

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

19.02 Intervalle minimum

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

19.03 Mode de rémunération

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

1. au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;

2. au taux double de son salaire régulier[1], à l'exception de toute prime d'inconvénient si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

19.04 Rappel au travail

S'il y a rappel au travail alors que la salariée a quitté l'établissement et qu'elle n'est pas en service de garde, elle reçoit pour chaque rappel :

1. une indemnité de transport équivalant à une (1) heure au taux simple;

2. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant ou après la période régulière de travail n'est pas un rappel au travail.

[1] Pour le paiement des heures effectuées en temps supplémentaire à Noël et au jour de l'An, le salaire régulier s'entend au sens du paragraphe 7.08.

19.05 Service privé

Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'un (1) ou plusieurs bénéficiaire(s), en exécution d'un service assuré au sens de la Loi sur l'assurance-hospitalisation, est rémunéré selon les dispositions du présent article.

19.06 Disposition spéciale

Dans le cas des salariées soumises à un horaire flexible, tout travail fait en plus des heures prévues durant le nombre de semaines utilisé dans la base de calcul est considéré comme du temps supplémentaire et ce, s'il est effectué avec l'approbation du supérieur immédiat.

19.07 Prime

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

19.08 Intervention de l'extérieur de l'établissement

À la demande de l'Employeur, la salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'établissement et qui intervient sans avoir à se déplacer à l'établissement ou chez un usager n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail. En plus de recevoir la prime de disponibilité, elle est rémunérée en temps supplémentaire pour le temps effectivement consacré à ladite intervention.

19.09 Rappel de l'extérieur

Advenant un rappel au travail alors qu'elle est en disponibilité, la salariée reçoit en plus de sa prime de disponibilité, pour chaque rappel :

1. une rémunération minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire;

2. une indemnité de transport équivalant à une (1) heure à taux simple.

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée doit normalement rentrer au travail, ou après l'heure où elle doit normalement quitter le travail, n'est pas un rappel au travail.

19.10 Rappel de l'intérieur

Advenant un rappel au travail alors que la salariée est en disponibilité à l'établissement, cette salariée a droit à la rémunération prévue au paragraphe précédent, moins l'indemnité de transport.

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée doit normalement rentrer au travail, ou après l'heure où elle doit normalement quitter le travail, n'est pas un rappel au travail.

19.11 La prime pour disponibilité prévue au paragraphe 19.07, la rémunération et l'indemnité prévues aux paragraphes 19.08, 19.09 et 19.10 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Nombre et liste de congés fériés

L'Employeur reconnaît et observe durant l'année, soit du 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante, treize (13) jours de congés fériés, incluant ceux institués en vertu de toute loi ou règlement adopté en vertu d'une loi.

20.02 Remise du congé férié

Lorsque la salariée est tenue de travailler un (1) de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié, à moins que la salariée l'ait accumulé dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales.

Si le congé compensatoire payé n'est pas accordé à l'intérieur du délai ci-haut prévu et que la salariée n'a pas accumulé le congé dans une banque, elle reçoit, en plus de son salaire pour son jour de travail, l'équivalent d'un jour de travail à taux double.

20.03 Congé férié durant une absence

Si la salariée est en congé de maladie la journée où un congé férié ou compensatoire est inscrit à l'horaire de travail, alors qu'elle devrait être rémunérée à même sa réserve de congés de maladie, l'Employeur la paie comme étant en congé férié sans débiter sa réserve de congés de maladie.

Si, par contre, alors qu'elle est en congé de maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.06.

Ces dispositions ne s'appliquent cependant que pour une absence maladie n'excédant pas vingt-quatre (24) mois et ne s'appliquent pas durant une absence causée par une lésion professionnelle.

Si un (1) ou des congé(s) férié(s) tombe(nt) durant les vacances de la salariée cette ou ces journée(s) lui est (sont) payée(s) comme si elle était en congé férié et ses vacances sont prolongées d'autant de jours qu'il y aurait de congés fériés inscrits à l'horaire de travail durant cette période.

Si la salariée est en congé hebdomadaire le jour du congé férié, l'Employeur lui remet ce congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour de congé.

20.04 Calcul du temps supplémentaire

À l'occasion d'un congé férié ou compensatoire, le nombre d'heures de travail de la semaine régulière où la salariée prend effectivement son congé doit, aux fins de calcul du temps supplémentaire, être diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans un (1) jour régulier de travail.

20.05 Conditions pour bénéficier du congé férié

Pour bénéficier du congé férié et payé, la salariée doit être au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit le jour chômé, à moins que :

a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé;

b) la salariée ne soit en vacances à ce moment;

c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave.

20.06 Salaire

En congé férié comme en congé compensatoire, la salariée reçoit son salaire régulier comme si elle était au travail.

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL

21.01 La période de référence donnant droit aux vacances s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Le droit au congé annuel est acquis au 1er mai de chaque année.

21.02 Salariée ayant moins d'un (1) an de service

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

Cette salariée peut compléter à ses frais jusqu'à vingt (20) jours ouvrables de congé annuel (quatre (4) semaines de calendrier).

21.03 Salariée ayant un (1) an et plus de service

Toute salariée qui, au 30 avril, a au moins un (1) an de service a droit à quatre (4) semaines de congé annuel (vingt (20) jours ouvrables).

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

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

La salariée qui, au 30 avril, a vingt-cinq (25) ans et plus de service a droit à une cinquième (5e) semaine de congé annuel (vingt-cinq (25) jours ouvrables).

La salariée 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. Pour la salariée ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congé annuel et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (1er mai au 30 avril). Toutefois, cette salariée peut compléter, à ses frais, son nombre de jours de congé annuel jusqu'à concurrence du quantum auquel elle aurait eu droit si elle avait été à l'emploi de l'établissement durant toute l'année de référence.

21.04 Disposition spéciale

La salariée embauchée entre le 1er et le 15e jour du mois inclusivement est considérée, aux fins des paragraphes précédents du présent article, comme ayant un (1) mois complet de service.

21.05 Congé annuel

La salariée qui a moins d'un (1) an de service reçoit une rémunération équivalant à un douzième (1/12e) de vingt (20) jours de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée reçoit une indemnité de vacances équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle a droit, en fonction de ses années de service au 30 avril, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de vacances au moment de son départ.

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

Toutefois, si la salariée a détenu plus d'un statut depuis le début de la période de service donnant droit à ce congé annuel, le montant qu'elle reçoit est établi de la façon suivante :

1. une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;

2. une rémunération établie conformément au sous-paragraphe 3- du paragraphe 7.10 pour son salaire global gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de temps complet.

21.06 Indemnité au départ

Lorsque la salariée quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de vacances accumulées jusqu'à son départ selon les modalités déterminées au paragraphe 21.05.

21.07 Disposition spéciale

La salariée dont l'indemnité n'est pas équivalente au salaire de quatre (4) semaines de paie, en raison de son statut, a le droit de compléter une période d'absence sans solde de quatre (4) semaines pour tenir lieu de vacances.

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01 Les indemnités du congé de maternité, du congé de paternité 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 du sous-alinéa a) du paragraphe 22.11 et du paragraphe 22.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la 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 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 salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A.

22.02 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.

22.03 L'Employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle soit par le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale en vertu de l'application de la Loi sur l'assurance parentale (RLRQ, c. A-29.011), soit par Emploi et Développement social Canada (EDSC) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi (L.C. 1996, c. 23).

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

22.04 À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la 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 salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postscolaire 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

22.05 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 paragraphes 22.08 ou 22.08A, 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 paragraphes 22.08 ou 22.08A, 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 paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, selon le cas.

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

22.06 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 (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

22.07 La répartition du congé de maternité, avant et après l'accouchement, appartient à la salariée. Ce congé est simultané à la période de versement des prestations accordées en vertu de la Loi sur l'assurance parentale et doit débuter 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.

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

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

22.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, 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. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

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 au paragraphe 22.28.

22.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.08 ou 22.08A, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

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

22.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[1] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante[2] :

1^{0} en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

2^{0} et en soustrayant de cette somme 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.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

---

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

2 Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1⁰ du 1er alinéa 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.

22.10A 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.

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1º du 1er alinéa du paragraphe 22.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son Employeur prévue au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de ses Employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

22.11 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 pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[1] :

   en additionnant :

   a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

   b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

[1] Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

1^0 en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du régime d'assurance emploi.

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.

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'Employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1^0 de l'alinéa B versée par l'Employeur et le montant des prestations du Régime 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 des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

22.11A 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 paragraphes 22.10 et 22.11.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, 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 :

En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4e alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

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

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 du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou un relevé des prestations ainsi que les renseignements fournis par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou par EDSC 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 (RLRQ, c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A 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 sous-alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

Par ailleurs, toute période pendant laquelle la salariée en congé spécial prévu au paragraphe 22.19 ne reçoit aucune indemnité de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), 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 comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le calcul du salaire hebdomadaire de base est fait à partir du taux de salaire en vigueur à cette date. Si, par ailleurs, le congé de maternité comprend la date de majoration des taux et échelles de salaire, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle qui lui est applicable.

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

22.13 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.

22.14 La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de congé annuel si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son Employeur de la date du report.

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

La salariée peut 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 au paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. 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.

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

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

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

22.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

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

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

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

L’affectation provisoire est prioritaire à celle des 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 affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui

allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l'assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième (4e) semaine précédant la date prévue pour l'accouchement.

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'Employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST 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 CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST, le cas échéant, celle du Tribunal administratif du travail ne soit rendue.

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

L'inhalothérapeute enceinte qui travaille continuellement en contact avec les gaz anesthésiques peut être transférée, à sa demande ou à la demande de l'Employeur, dans une autre unité d'inhalothérapie. Ce transfert n'est que temporaire et au retour de son congé de maternité, elle doit réintégrer son poste.

Autres congés spéciaux

22.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

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

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV CONGÉ DE PATERNITÉ

22.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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.

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

Pour le salarié 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations d'assurance parentale.

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.

22.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, s'il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

---

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

22.21D Le paragraphe 22.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 22.21B ou 22.21C en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

22.22 La salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

22.22A La 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 cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la cinquante-deuxième (52e) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pour la 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 débuter au plus tard la semaine suivant le début du versement de ces prestations.

Pour la 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.

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la salariée, qui a complété vingt (20) semaines de service[1], 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 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 La 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 sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si cette salariée a complété vingt (20) semaines de service.

22.24A La 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 le dépôt de la demande d'adoption.

22.25 Le paragraphe 22.12 s'applique à la salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

---

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

22.26 La 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 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 alinéas 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 du paragraphe 22.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

SECTION VI CONGÉ SANS SOLDE ET CONGÉ PARTIEL SANS SOLDE

22.27 a) La 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 au paragraphe 22.05;

2. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant la naissance;

3. un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22 A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la 125e semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La 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. La durée de ce congé ne peut excéder la 125e semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la 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 salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa première (1re) demande de modification.

La salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 ½).

La 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 salariée n'est pas un salarié du secteur public, la 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 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 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.

c) Après entente avec l'Employeur, la salariée peut, au cours de la deuxième (2e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales à moins que les parties locales en conviennent autrement. La salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la 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 complémentaires d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Malgré les alinéas précédents, la 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 au paragraphe 22.27, la salariée a le droit de poser sa candidature à un poste affiché et de l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

22.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la 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 salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

22.29B 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 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 salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.31 et 22.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

22.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la salariée à son Employeur;

b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

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

22.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la salariée. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) 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 salariée et l'Employeur peuvent s'entendre en tout temps pour réaménager le congé partiel sans solde.

22.32 La 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. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La 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.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

22.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, après entente avec son Employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.33A Sur demande de la salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des cinquante-deux (52) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

22.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 22.33 et 22.33A, l'Employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'Employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 22.21A ou 22.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.33C La salariée qui fait parvenir à son Employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, 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 ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'Employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

22.34 La salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 22.21, 22.21A, 22.22, 22.22A et 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

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

De même la 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, selon le cas, prévue aux paragraphes 22.21A ou 22.22A.

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

22.37 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.

ARTICLE 23

RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

A) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Admissibilité

Les salariées assujetties à la convention collective 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 salariée engagée à temps complet ou à 70 % ou plus du temps complet dans un emploi permanent : après un (1) mois de service continu.

Toute salariée engagée à temps complet ou à 70 % du temps complet ou plus dans un emploi temporaire après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance maladie dont elle bénéficie après un mois de service continu.

L'Employeur verse la pleine contribution au régime de base d'assurance maladie pour ces salariées après un mois de service continu.

b) les salariées à temps partiel qui travaillent moins de 70 % du temps complet : après trois (3) mois de service continu sauf pour le régime de base d'assurance maladie dont elle bénéficie après un 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 salariée à temps complet, la salariée payant le solde de la contribution de l'Employeur en plus de sa propre contribution.

La contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance maladie pour une salariée à temps partiel est déterminée de la façon suivante :

1. pour une nouvelle salariée, selon le pourcentage du temps travaillé au cours du premier (1er) mois de service continu pour le régime de base d'assurance maladie jusqu'au 31 décembre qui suit immédiatement. Cependant, si elle n'a pas complété un (1) mois de service continu au 31 octobre ou si sa date d'embauche se situe entre le 1er novembre et le 31 décembre, la détermination du pourcentage du temps travaillé s'effectue dès qu'elle complète un (1) mois de service continu et la contribution de l'Employeur demeure inchangée pour l'année subséquente débutant le 1er janvier.

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

Toutefois, la période de un (1) mois ou de trois (3) mois prévue au sous-paragraphe a) ou b) ne s'applique pas dans les cas suivants :

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

2. lorsque la 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 d'une façon définitive son Employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime existe chez ce nouvel Employeur;

3. lorsque la salariée intègre l'unité de négociation tout en demeurant au service du même Employeur.

Il est tenu compte aux fins de déterminer l'admissibilité de la salariée à l'assurance chez l'Employeur, de la durée d'emploi chez l'Employeur précédent. La durée de l'emploi de la salariée chez l'Employeur, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'unité d'accréditation, est également utilisée à cette fin.

Dans ces cas, aux fins d'application du paragraphe 23.17 b) les dernières semaines d'emploi avant le départ ou l'intégration dans l'unité d'accréditation servent de référence pour compléter la période de douze (12) semaines de calendrier.

Au terme de la période de trois (3) mois de service continu, la nouvelle salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet peut refuser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au contrat d'assurance. Ce refus doit être signifié, 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. Cette nouvelle salariée doit faire une demande pour être couverte par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire prévus au présent article. Cette demande doit être signifiée dans l'avis. Cette salariée bénéficie des régimes d'assurance selon les dispositions du sous-alinéa b) du présent paragraphe.

Au 1er janvier de chaque année, la salariée dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet ou moins au cours de la période du 1er novembre au 31 octobre de l'année précédente, peut cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au contrat d'assurance. 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 de référence. Cette salariée peut aussi cesser d'être couverte par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire prévus au présent article. Cette cessation doit être signifiée dans l'avis.

La salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de refuser ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au contrat d'assurance ou qui n'a pas fait la demande pour être couverte ou qui a cessé d'être couverte par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire prévus au présent article, ne peut modifier son choix qu'au 1er janvier de chaque année.

La salariée qui n'a pas fait la demande pour être couverte ou qui a cessé d'être couverte par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire prévus au présent article se voit verser ses bénéfices marginaux conformément aux dispositions du paragraphe 23.32.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.15, la participation de la salariée au régime de base d'assurance maladie est obligatoire après un mois de service continu.

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

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

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

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

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

23.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de toute autre intervention chirurgicale reliée à la planification familiale, d'une maladie, d'un accident, d'une complication de grossesse ou d'un don d'organe ou de moelle osseuse, faisant l'objet d'un suivi médical et qui rend la 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.

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

23.05 Une période d'invalidité résultant de maladie ou de blessure qui a volontairement été causée par la 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, de toxicomanie ou d'une tentative de suicide pendant laquelle la salariée reçoit des traitements ou soins médicaux en vue de sa réadaptation est reconnue comme une période d'invalidité.

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

23.07 Les dispositions relatives au régime d'assurance vie, d'assurance médicaments et d'assurance salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Les salariées invalides à la date

d'entrée en vigueur de la présente convention collective demeurent assujetties au régime d'assurance salaire décrit dans la dernière convention collective jusqu'à leur retour au travail, sous réserve du paragraphe 23.04.

23.08 L'Employeur participe à la mise en place et à l'application du régime de base d'assurance maladie et les régimes complémentaires d'assurance selon la teneur du contrat intervenu entre l'assureur et la partie syndicale, notamment en effectuant :

1. l'information aux nouvelles salariées;

2. l'inscription des nouvelles salariées;

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

4. la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des salariées;

5. la remise aux salariées des formulaires de demande de participation, de réclamation et de demande d'indemnité ou autres fournis par l'assureur;

6. la transmission des renseignements normalement requis de l'Employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

7. la transmission à l'assureur du nom des salariées qui ont fait part à l'Employeur de leur décision de prendre leur retraite.

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) reçoit une copie du cahier de charge, la liste des compagnies soumissionnaires ainsi qu'une copie du contrat. Le contrat doit prévoir que le CPNSSS peut obtenir de l'assureur tout état ou compilation statistique utile et pertinent que ce dernier fournit au comité syndical. Toute modification au contrat est portée à la connaissance du CPNSSS et celles visant l'administration des régimes doivent faire l'objet d'une entente entre les parties négociantes. Toute modification de prime ne peut prendre effet qu'après un délai d'au moins soixante (60) jours d'un avis écrit au CPNSSS.

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

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

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

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

- le délai de carence ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie de la salariée, le cas échéant;

- la prestation nette d'impôts ne peut dépasser 80 % du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le Régime des rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance-automobile du Québec et le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la salariée peut recevoir d'autres sources.

B) RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

23.10 La salariée visée au sous-paragraphe a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 6 400,00 $.

L'Employeur défraie à 100 % le coût de ce montant d'assurance vie.

La salariée visée au sous-paragraphe b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance vie de 3 200,00 $.

L'Employeur défraie à 100 % le coût de ce montant d'assurance vie.

23.11 Disposition exceptionnelle

Les 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 depuis cette date pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime uniforme peuvent le demeurer pourvu :

a) qu'elles en fassent la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard six (6) mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective;

b) qu'elles défraient, sur base mensuelle, les premiers 0,40 $ par 1 000 $ d'assurance du coût de cette assurance.

C) RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

23.12 Le régime de base d'assurance maladie couvre, sous réserve des stipulations du contrat, les médicaments vendus par un pharmacien licencié ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'un médecin ou d'un dentiste.

23.13 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 salariée participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge :

i) Titre d'emploi des rangements 12 à 28 :

- Paie aux 14 jours : 17,91 $;
- Paie aux 7 jours : 8,97 $;

ii) Titre d'emploi des rangements 1 à 11 :

- Paie aux 14 jours : 39,72 $;
- Paie aux 7 jours : 19,83 $.

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

i) Titre d'emploi des rangements 12 à 28 :

- Paie aux 14 jours : 7,17 $;
- Paie aux 7 jours : 3,57 $;

ii) Titre d'emploi des rangements 1 à 11 :

- Paie aux 14 jours : 15,84 $;
- Paie aux 7 jours : 7,92 $.

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

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

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

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

Une salariée peut, moyennant un préavis écrit à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance collective comportant des prestations similaires ou, si le contrat le permet, du régime général d'assurance maladie assumé par la RAMQ.

Les preuves d'exemption doivent être conservées par l'Employeur.

23.16 Une 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.

D) RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

23.17 Subordonnément aux dispositions des présentes, une 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 qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés 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 80 % du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Pour les salariées autres que celles engagées à temps complet dans un emploi permanent, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé de maternité, de paternité, d'adoption ou de congé annuel n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein. Toutefois, dans le cas d'une salariée titulaire d'un poste à temps partiel, ce montant ne peut correspondre à un nombre de jours inférieurs à celui prévu à son poste.

Pour toute période d'invalidité, la salariée accumule son expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

Le calcul de la prestation est ajusté par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues à la présente convention collective et/ou en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire.

Réadaptation

À compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03, une 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 (1) ou plusieurs période(s) de réadaptation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs, tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance salaire. Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'Employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la salariée d'accomplir toutes les fonctions reliées au poste qu'elle occupait avant le début de son invalidité. Les prestations payables au cours de cette période de réadaptation sont équivalentes aux prestations d'assurance salaire, qu'elle recevrait si elle n'était pas en période de réadaptation, réduites d'un montant équivalent à 80 % du salaire brut qu'elle reçoit pour le travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation s'effectue à la condition que le travail continue d'être en fonction de la réadaptation de la salariée à son poste et que son invalidité persiste.

L'Employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné, prolonger une période de réadaptation pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. L'Employeur et la salariée peuvent aussi convenir, sur recommandation du médecin traitant, de prolonger une période de réadaptation pour cette même durée. Toute période de réadaptation ne peut avoir pour effet de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour cette invalidité.

Assignation

Sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 15.05, l'Employeur peut, sur recommandation de son médecin désigné ou avec l'accord du médecin traitant, assigner temporairement une salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire, prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité, à des fonctions correspondant à ses capacités résiduelles. Cette assignation ne doit pas comporter de danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique. Cette assignation ne peut avoir 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. Durant cette assignation, la salariée ne peut recevoir, pour le temps travaillé, un salaire moindre que celui qu'elle recevait avant le début de son invalidité.

23.18 La salariée continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.17

demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.17 ou à l'expiration du délai prévu au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 23.32, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du Régime de retraite (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la présente convention collective le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire le statut de salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

23.19 Les prestations d'assurance salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute loi, notamment de la Loi sur l'assurance automobile, 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 les cas où l'invalidité donne droit aux indemnités 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, les dispositions suivantes s'appliquent:

i) pour la période visée par le sous-paragraphe a) du paragraphe 23.17, si la salariée a des congés de maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la 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 le sous-paragraphe b) du paragraphe 23.17, la salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre 85 % de son salaire net[1] et la prestation payable par la SAAQ.

c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

i) la salariée reçoit de son Employeur 90 % de son salaire net[1] jusqu'à la date de consolidation de sa lésion, sans excéder, toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

ii) dans le cas où la date de consolidation de sa lésion est antérieure à la cent quatrième (104e) semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.17

[1] Le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial et des cotisations au Régime de rentes du Québec et au régime d'assurance-emploi.

s'applique si la salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

Durant cette période, si la salariée a droit à une indemnité de remplacement du revenu, ses prestations sont réduites d'autant;

iii) les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, pour la même période, sont acquises à l'Employeur jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

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

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

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur. Dans ce cas, la 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 aux paragraphes 23.17 et 23.19, une salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

23.20 Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail.

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

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

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

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

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

23.24 De façon à permettre cette vérification, la salariée doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité et soumettre promptement les pièces

justificatives requises visées au paragraphe 23.22; l'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

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

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

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

La 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 ou une assignation prévues au paragraphe 23.17, selon la procédure suivante :

1. L'Employeur doit donner un avis écrit à la 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 ou une assignation. L'avis transmis à la 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 à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

2. La salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'Employeur par grief à cette date[1].

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

a) 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. Les parties locales peuvent choisir un médecin-arbitre qui ne fait pas partie de la liste. 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[2] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'Employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, le greffier en désigne un à

[1] Dans le cas de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière, de la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière auxiliaire et des salariées bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.02, le paragraphe 2.13 de l'annexe 1 s'applique.

[2] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut sera déterminé ultérieurement.

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[1]

Lavoie, Suzanne, Québec
Morand, Claudine, Québec

secteur Ouest[2]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Lavoie, Suzanne, Montréal
Tinawi, Simon, Montréal

ORTHOPÉDIE

secteur Est[1]

Beaumont, Pierre, Rivière-du-Loup
Bélanger, Louis-René, Saguenay
Blanchet, Michel, Québec
Lacasse, Bernard, Québec
Lefebvre, François, Saguenay
Lemieux, Rémy, Saguenay
Lépine, Jean-Marc, Québec
Montmigny, Patrice, Québec

secteur Ouest[2]

Bellemare, Louis, Montréal
Blanchette, David, Montréal
Desnoyers, Jacques, Longueuil
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Gagnon, Sylvain, Montréal
Godin, Claude, Montréal
Héron, Timothy, A, Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Major, Pierre, Montréal
Murray, Jacques, Sorel-Tracy
Ranger, Pierre, Laval

---

1 Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

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

Renaud, Éric, Laval

PSYCHIATRIE

secteur Est[1]

Brochu, Michel, Québec
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Jobidon, Denis, Québec
Leblanc, Gérard, Québec
Proteau, Guylaine, Québec

secteur Ouest[2]

Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gauthier, Serge, Laval
Guérin, Marc, Montréal
Legault, Louis, Montréal
Margolese, Howard Charles, Montréal
Morin, Luc, Montreal
Pineault, Jacynthe, Saint-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

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

c) Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la salariée ou le représentant syndical et l'Employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

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

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

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

---

1 Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

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

g) Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions de l'alinéa c) et de la rencontre prévue à l'alinéa d). 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.

4. Dans le cas où l'invalidité ne relève pas de la pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical prévue au sous-paragraphe 3 s'applique en y remplaçant l'alinéa a) par le suivant :

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, 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.

La 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, 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.

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

Jusqu'à la date de son retour au travail ou jusqu'à la décision du médecin-arbitre, la 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 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.

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

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

b) aux fins de préretraite;

---

[1] Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut sera déterminé ultérieurement.

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP, section III du chapitre II de la Loi. Dans ce cas, la banque de congés de maladie est utilisable au complet, de la façon suivante :

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

d) combler la différence entre le salaire net de la salariée et la prestation d'assurance salaire prévue au sous-paragraphe b) du paragraphe 23.17. 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 paragraphe, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au Régime de rentes du Québec, au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

e) au départ de la 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 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.

23.29 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la salariée 0,8 jour ouvrable de congé de maladie. Aux fins du présent paragraphe, 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 au paragraphe 21.01.

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

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

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

23.32 La salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu au paragraphe 23.29, bénéficie des dispositions prévues au sous-paragraphe 7.10 2.

Les salariées à temps partiel qui sont couvertes par le régime de base d'assurance vie et le régime d'assurance salaire bénéficient des autres dispositions du régime d'assurance salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier (1er) jour auquel la salariée était requise de se présenter au travail.

E) POSTE RÉSERVÉ

23.33 Lorsqu'une salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du Bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la salariée, de replacer la 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 salariée ne subit aucune diminution de salaire suite à cette mutation.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 La Loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10) et ses amendements s'appliquent aux salariées couvertes par la présente convention collective.

Programme de retraite progressive

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

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

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

24.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent :

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

a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;

c) à la fin de l'entente, la salariée prend sa retraite;

d) toutefois dans le cas où la salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

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

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une salariée à temps complet;

d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) l'entente entre la salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

3) Droits et avantages

a) Pendant la durée de l'entente, la salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

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

c) la salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la 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 salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la 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 salariée reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément au paragraphe 23.28, les jours de congés de maladie au crédit d'une salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, la salariée bénéficie du régime de base d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

h) l'Employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la salariée paie sa quote-part.

4) Mutation volontaire

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

5) Supplantation ou mise à pied

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

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

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

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

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

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

24.06 Dispositions particulières aux salariées transférées des unités sanitaires

Les salariées ainsi transférées ne subiront aucun préjudice quant à leur fonds de pension, conformément à l'article 75 de la Loi du Régime de retraite des fonctionnaires.

ARTICLE 25

REPAS

25.01 Repas

Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée, ou si la salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur d'un délai défini, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

La salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, 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'excèdera pas :

Déjeuner : 2,10 $[1]
Dîner : 4,76 $[1]
Souper : 4,76 $[1]

Au 1er avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu au paragraphe 7.27 de la convention collective.

La salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un local convenable désigné à cette fin par l'Employeur.

25.02 Si, dans un établissement, les taux sont plus élevés que ceux mentionnés au paragraphe précédent, ils demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention collective.

25.03 L'Employeur fournit également un repas à la salariée travaillant sur le quart de nuit.

[1] Les prix indiqués sont ceux applicables au 1er avril 2020.

ARTICLE 26

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

26.01 La salariée qui, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article.

Frais d'automobile

26.02 Lorsqu'une salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

- pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière	0,490 $/km
- pour tout kilométrage excédentaire à 8 000 km au cours d'une année financière	0,440 $/km

Un montant de 0,123 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route graveleuse.

Lorsque la salariée n'utilise pas son automobile personnelle, l'Employeur rembourse la salariée des frais occasionnés conformément aux conditions établies localement.

De la même façon, lorsque l'Employeur exige que la salariée utilise une automobile personnelle et qu'en raison d'un bris mécanique, la salariée est dans l'impossibilité de l'utiliser, l'Employeur détermine pour cette journée d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés et cela, pour un maximum de cinq (5) journées par année.

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

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

La salariée requise d'utiliser son automobile personnelle dans le cadre d'un remplacement a droit aux bénéfices du présent paragraphe au prorata de la durée du remplacement.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, la salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) alinéas précédents.

26.04 Assurance affaires

La salariée requise par l'Employeur d'utiliser une automobile personnelle et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour son utilisation aux fins de travail pour l'Employeur 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. Avant d'effectuer le paiement, l'Employeur peut exiger une copie de la police d'assurance et des avenants en faisant partie.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée qui peut bénéficier du présent paragraphe de se doter d'une assurance affaires; l'Employeur doit aviser la salariée de cette exonération par avis écrit.

26.05 Repas

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas suivantes, conformément aux conditions établies localement :

Déjeuner :	10,40 $
Dîner :	14,30 $
Souper :	21,55 $

26.06 Coucher

Lorsque la 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 $.

Si la salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 22,25 $ lors d'un coucher chez un parent ou ami; en outre, la salariée est alors remboursée du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de trente-deux (32) km aller et retour.

26.07 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 26.02, 26.05 et 26.06, pour les salariées régies par la présente convention collective, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus à ces paragraphes.

ARTICLE 27

CONGÉS SOCIAUX

27.01 L'Employeur accorde à la salariée :

1. cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : conjoint, enfant.

2. trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère ou père et mère du conjoint, bru et gendre.

3. deux (2) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint (à l'exception de celui prévu au sous-paragraphe 1).

4. un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès, de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants.

5. lors de décès mentionnés aux sous-paragraphes précédents, la 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.

27.02 Le congé prévu à l'un ou l'autre des sous-paragraphes du paragraphe 27.01 peut être pris, au choix de la salariée, entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour de calendrier doit être pris de manière continue.

27.03 Malgré les dispositions du paragraphe 27.02, la salariée peut utiliser un (1) des jours de congé prévus aux sous-paragraphes 1 à 4 du paragraphe 27.01 pour assister à l'enterrement ou à la crémation lorsque l'un de ces événements a lieu à l'extérieur des délais prévus.

27.04 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 27.01, la salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention collective.

27.05 La salariée appelée à agir comme 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 ou témoin, la différence entre le salaire régulier prévu à son titre d'emploi et l'indemnité versée à ce titre par la cour.

Sauf en cas de faute lourde, dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire à l'exclusion de toutes primes, pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

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

27.07 Congés pour responsabilités familiales

La salariée peut, après en avoir avisé l'Employeur le plus tôt possible, s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

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

27.08 Une salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), en informant l'Employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime de base d'assurance maladie en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes complémentaires d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

À l'expiration de ce congé sans solde, la 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 salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

27.09 Congé pour mariage ou union civile

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

La salariée 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 une 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.

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

ARTICLE 28

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 Les avantages ou privilèges liés à une matière nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic acquis à une salariée avant le 15 décembre 2005, qui lui étaient applicables et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus au seul bénéfice de cette salariée.

Malgré les dispositions prévues au présent paragraphe, aucune modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux faite par un établissement ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis, ni être invoqué à ce titre par une salariée.

28.02 Les dispositions contenues dans une convention collective 2000-2002 ou 2000-2003 ou dans une convention collective antérieure à celles-ci ne peuvent être invoquées à titre de privilège acquis.

ARTICLE 29

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

29.01 Aux fins de ce paragraphe, on entend par :

1- Dépendant :

Le conjoint, l'enfant à charge et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec la salariée. Cependant, aux fins du présent paragraphe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la salariée.

De même, le fait pour un enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui répond aux 3 conditions suivantes :

1. l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova, ou travaillant dans la localité de Fermont;

2. l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédant le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de dépendant prévue au présent article;

3. la salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session;

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini à l'alinéa précédent permet à la salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de vingt-cinq (25) ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent sous-paragraphe et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

Point de départ :

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'Employeur et la salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

2- Secteurs :

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk et Umiujaq.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Fort Rupert (Waskaganish), Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuak, Kuujjuarapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostui), Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51e degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Oujé-Bougoumou, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-St-Pierre, jusqu'à la limite du Labrador, y compris l'Île d'Anticosti.

Secteur II

- La municipalité de Fermont;
- Le territoire de la Côte-Nord, situé à l'est de la Rivière Moisie et s'étendant jusqu'à Havre-St-Pierre inclusivement;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

29.02 La salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

Secteurs	Taux 2019-04-02 au 2020-03-31 ($)	Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)	Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)	Taux 2022-04-01 au 2023-03-31 ($)
Avec dépendants				
Secteur V	20 825	21 242	21 667	22 100
Secteur IV	17 652	18 005	18 365	18 732
Secteur III	13 573	13 844	14 121	14 403
Secteur II	10 789	11 005	11 225	11 450
Secteur I	8 724	8 898	9 076	9 258
Sans dépendant				
Secteur V	11 813	12 049	12 290	12 536
Secteur IV	10 015	10 215	10 419	10 627
Secteur III	8 484	8 654	8 827	9 004
Secteur II	7 190	7 334	7 481	7 631
Secteur I	6 099	6 221	6 345	6 472

29.03 La salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

29.04 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la salariée sur le territoire de l'Employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

29.05 Sous réserve du paragraphe 29.04 de la présente section, l'Employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident de travail ou maladie professionnelle.

La salariée qui se prévaut des dispositions du régime de congé à traitement différé peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

29.06 Dans le cas où les conjoints travaillent pour le même Employeur ou que l'un ou l'autre travaille pour deux (2) Employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la salariée avec dépendant(s), s'il y a un (1) ou des dépendant(s) autre(s) que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme « dépendant » à la Section I du présent paragraphe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

29.07 L'Employeur assume les frais suivants de toute salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I :

a) le coût du transport de la salariée déplacée et de ses dépendants;

b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de :

- 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
- 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;

c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;

d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;

e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

29.08 Dans le cas du départ de la salariée, les frais prévus au paragraphe 29.07 lui sont remboursés. Cependant, la salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre Employeur avant le 45e jour de calendrier de séjour sur le territoire.

29.09 Dans le cas où la salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) du paragraphe 29.07 de la présente section, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

29.10 Ces frais sont payables à condition que la salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de la salariée;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'Employeur ou de la salariée;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une salariée obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 29.07 de la présente section sont également payables à la salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

29.11 Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'Employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'Employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints travaillent pour le même Employeur, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un (1) des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre Employeur ou d'une autre source, l'Employeur n'est tenu à aucun remboursement.

29.12 Le poids de 228 kg prévu à l'alinéa b) du paragraphe 29.07 de la présente section est augmenté de 45 kg par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'Employeur. Cette disposition couvre exclusivement la salariée.

SECTION IV SORTIES

29.13 L'Employeur rembourse à la salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année pour les salariées sans dépendant et trois (3) sorties par année pour les salariées avec dépendant(s);

b) pour les localités de Havre-St-Pierre, Parent, Clova, Sanmaur ainsi que pour celle des Iles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Dans le cas des sorties accordées aux salariées avec dépendant(s), il n'est pas nécessaire qu'une (1) sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, en aucun cas, cette disposition ne peut conférer à la salariée et à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel chacun a droit.

Le fait que le conjoint de la salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la salariée d'un nombre de sorties payées par l'Employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la salariée et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de l'Employeur) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants :

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

29.14 Une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par un ou une ami(e) pour rendre visite à la salariée habitant un des secteurs mentionnés à la section I. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

29.15 La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe 29.13 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la salariée.

29.16 Sous réserve d'une entente avec l'Employeur quant aux modalités de récupération, une salariée peut anticiper au plus une (1) sortie lors du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité.

Au sens du présent paragraphe, un proche parent est défini comme suit : conjoint ou conjointe, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru.

Cette anticipation ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

29.17 À chaque année, la salariée bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties a droit, au 1er mars, à une compensation annuelle équivalente à cinquante pour cent (50 %) du montant des frais encourus pour la troisième (3e) et quatrième (4e) sortie de l'année civile précédente. Cette compensation annuelle est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

29.18 L'Employeur rembourse à la salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION VI DÉCÈS DE LA SALARIÉE

29.19 Dans le cas du décès de la salariée ou de l'un des dépendants, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'Employeur rembourse aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la salariée.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

29.20 La salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuaraapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi, Radisson, Mistissini, Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes :

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes :

a) soit que l'Employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;

b) soit qu'il verse à la salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA SALARIÉE

29.21 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

29.22 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'Employeur à la salariée, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

29.23 Les loyers chargés aux salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1995.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

29.24 La salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City), Port-Cartier, Gallix et Rivière Pentecôte reçoit une prime de rétention équivalant à 8 % du salaire annuel.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent au prorata des heures travaillées.

SECTION XI DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

29.25 L'Employeur accepte de reconduire pour chaque salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1988, les ententes concernant les sorties pour les salariées embauchées à moins de 50 kilomètres à Schefferville et Fermont.

SECTION XII CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES TRAVAILLANT DANS DES AVANT-POSTES OU DES DISPENSAIRES

29.26 Définition

Un avant-poste ou un dispensaire est un point de service où la salariée, en plus de ses fonctions d'infirmière, fait des évaluations des usagers qui permettent au médecin d'effectuer à distance un diagnostic et de déterminer les interventions appropriées. Elle est de plus appelée à accomplir des activités et des interventions qui sont généralement réservées aux médecins dans d'autres milieux de travail.

29.27 Formation en cours d'emploi

Toute salariée travaillant dans un avant-poste ou un dispensaire a droit, une (1) fois par année, à une (1) période de mise à jour de cinq (5) jours, laquelle doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

Cette période de mise à jour doit être accolée à une (1) sortie sauf si elle est donnée à l'établissement même.

29.28 Intervention de l'extérieur de l'avant-poste ou du dispensaire

À la demande de l'Employeur, la salariée qui est en disponibilité à l'extérieur de l'avant-poste ou du dispensaire et qui intervient sans avoir à se déplacer à l'avant-poste ou au dispensaire ou chez un usager n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail. En plus de recevoir la prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.07, elle est rémunérée en temps supplémentaire pour le temps effectivement consacré à ladite intervention.

29.29 Sécurité des salariées

L'Employeur s'engage à prendre les moyens appropriés pour qu'il y ait au moins deux (2) infirmières dans chaque dispensaire d'un des établissements suivants :

NUNAVIK (17)

- Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik.

TERRES-CRIES-DE-LA-BAIE-JAMES (18)

- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James.

La sécurité des salariées sur les lieux du travail fera l'objet de discussions entre les parties au niveau local.

29.30 Formation postscolaire

Malgré les dispositions du paragraphe 2.01 de l'annexe 3, la salariée bénéficie, pour la durée de son assignation dans un avant-poste ou un dispensaire, de l'avancement d'échelon(s) ou de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire en autant qu'elle soit admissible conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 2.01 de l'annexe 3.

29.31 Disposition particulière

Toute salariée qui détient un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant trois (3) certificats admissibles dont au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers peut demander d'être classée infirmière clinicienne pour la durée de son assignation dans un avant-poste ou un dispensaire auquel cas, les dispositions particulières prévues pour ce titre d'emploi lui sont applicables.

ARTICLE 30

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

30.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariées et le Syndicat y collabore. Les dispositions qui suivent ont pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la sécurité et l'intégrité physique des salariées.

A) COMITÉ CONJOINT

Un comité conjoint local de santé et sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement et de faire des recommandations à l'Employeur sur toutes questions relatives à la santé et à la sécurité du travail, notamment en matière de prévention de la violence.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

30.02 Ce comité a pour fonctions de :

1. convenir des modes d'inspections des lieux de travail;
2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les salariées;
3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
4. recevoir et étudier les plaintes des salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
5. recommander toute mesure jugée utile à la correction des problèmes qu'il a identifiés;
6. informer les salariées sur tout sujet jugé pertinent par le comité.

De plus, lorsque l'établissement met à la disposition de la population un service continu de maintien et de soins à domicile, les parties au niveau local conviennent que le comité a également pour fonction de discuter de toute question se rapportant à la sécurité des salariées appelées à effectuer des soins à domicile et de recommander les mesures nécessaires afin que les salariées dispensent ces services dans des conditions sécuritaires.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toutes autres fonctions.

B) MESURES PRÉVENTIVES

30.03 Toute salariée exposée à des radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, l'examen et l'analyse suivants sauf si le médecin traitant le déconseille:

a) une radiographie pulmonaire une fois par année;

b) une analyse de sang (formule sanguine complète) tous les trois (3) mois et dans les cas d'exposition excessive à des radiations.

Le résultat doit être transmis au directeur du service de santé du personnel et au chef radiologiste.

Toute anomalie sanguine, imputable à des radiations, décelée chez une salariée, sera investiguée sans délai par un hématologiste ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

30.04 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au département de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

30.05 Dans le but d'assurer la sécurité des bénéficiaires et des salariées, l'Employeur s'engage à se conformer aux normes émises par Santé Canada, division protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au Syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

30.06 Si la dosimétrie personnelle révèle que la salariée a reçu des doses excessives, l'Employeur doit accorder un congé à la salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés de maladies de la salariée. Pendant ce congé, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

30.07 L'Employeur remettra à la salariée une copie du rapport fédéral sur sa dosimétrie personnelle.

30.08 La salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement visant à protéger sa santé et sa sécurité.

30.09 L'Employeur fournit gratuitement, à la salariée au travail, les soins requis en cas d'urgence.

30.10 La salariée porteuse de germes et non invalide au sens de l'article 23, libérée de son travail sur recommandation du service de santé ou du médecin désigné par l'Employeur, pourra être replacée dans un autre poste choisi par l'Employeur. Si un tel replacement est impossible, la salariée ne subit aucune perte de salaire, ni aucune déduction de sa banque de congés de maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail et ce sans préjudice pour la salariée.

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

30.11 La salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre ses fonctions lorsqu'elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au début de sa lésion professionnelle n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 14.

La salariée conserve ce droit de retour au travail durant une période de trois (3) ans du début de sa lésion professionnelle.

30.12 Si, au terme de la période prévue au paragraphe 30.11, la salariée n'a pas réintégré le poste qu'elle occupait ou si, au cours de la même période, elle est déclarée inapte à l'occuper de façon définitive, son poste devient vacant.

30.13 Durant la période mentionnée au paragraphe 30.11, l'Employeur peut assigner temporairement la salariée, même si sa lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité et sous réserve des dispositions relatives à l'équipe de remplacement et à l'équipe volante, à un poste temporairement dépourvu de titulaire.

Cette assignation peut se faire si le médecin qui a charge de la salariée croit que:

a) la salariée est raisonnablement en mesure de remplir les tâches habituelles du poste;

b) l'exécution de ces tâches ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la salariée compte tenu de sa lésion;

c) cette assignation est favorable à la réadaptation de la salariée.

L'assignation temporaire de la salariée ne peut avoir pour effet de prolonger la période mentionnée au paragraphe 30.11.

30.14 Au cours de la période mentionnée au paragraphe 30.11 la salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre ses fonctions, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

30.15 La salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant 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.

Malgré les dispositions relatives aux mutations volontaires et sous réserve des paragraphes 15.06 à 15.13, le poste est accordé à la salariée ayant le plus d'ancienneté de l'équipe spéciale, à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

La salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément au présent paragraphe est réputée avoir démissionné.

D) LIBÉRATIONS

30.16 Les salariées déléguées par la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ sont libérées de leur travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales (comités, assemblée générale, conseil d'administration).

La salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (incluant le BEM) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son Employeur.

ARTICLE 31

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT ET VIOLENCE

31.01 Discrimination

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une salariée à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, ses liens de parenté, sa situation parentale, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention collective ou la Loi.

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

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

31.02 Harcèlement psychologique

Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du Travail, (RLRQ, c. N-1.1) font partie intégrante de la présente convention collective.

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être sujette à du harcèlement psychologique à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser, par les moyens appropriés, tout harcèlement psychologique porté à leur connaissance.

Malgré le délai prévu au paragraphe 10.02, toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les délais prévus à l’article 123.7 de la Loi sur les normes du travail.

31.03 Violence

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être sujette à de la violence à l'occasion de son travail.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser toute forme de violence par les moyens appropriés, entre autres, par l'élaboration d'une politique.

31.04 L'Employeur et le Syndicat reconnaissent l'importance de mettre en place un mécanisme approprié de traitement des plaintes de harcèlement psychologique ou de violence pour l'ensemble du personnel de l'établissement.

ARTICLE 32

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

32.01 Assurance responsabilité

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

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée, et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

ARTICLE 33

DISCUSSIONS À L'ECHELLE NATIONALE ET AMENDEMENTS À LA CONVENTION COLLECTIVE

33.01 La FIQ et le CPNSSS conviennent de se rencontrer sur demande d'une (1) 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; le cas échéant, un maximum de deux (2) salariées représentant la FIQ sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances. Toute demande de libération doit être faite au moins dix (10) jours à l'avance auprès de l'Employeur concerné.

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 constitue un amendement à la présente convention collective.

33.02 La clause 33.01 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 34

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES DES ÉTABLISSEMENTS, AILES OU UNITÉS PSYCHIATRIQUES ET AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

SECTION 1 ÉTABLISSEMENTS, AILES OU UNITÉS PSYCHIATRIQUES

34.01 Champ d'application

1. Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent aux salariées des centres hospitaliers psychiatriques suivants :

CAPITALE-NATIONALE (03)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :
- Institut Universitaire en santé mentale de Québec.

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :
- Centre régional de santé mentale.

MONTRÉAL (06)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :
- Institut universitaire en santé mentale de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :
- Hôpital Rivière-des-Prairies;
- Pavillon Albert-Prévost.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal
- Institut universitaire en santé mentale Douglas.

OUTAOUAIS (07)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :
- Centre hospitalier Pierre-Janet.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :
- Hôpital psychiatrique de Malartic.

Aux fins d'application de la présente section, un centre hospitalier psychiatrique se définit comme un centre hospitalier reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un centre hospitalier mentionné ci-dessus cesse d'être reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux ou si un centre hospitalier obtenait une reconnaissance comme psychiatrique, les dispositions de la présente section cesseront ou commenceront, selon le cas, à s'appliquer aux salariées de ce centre hospitalier.

2. Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent également aux salariées qui travaillent dans une aile ou une unité psychiatrique structurée des établissements suivants:

BAS SAINT-LAURENT (01)
Centre intégré de santé et de services sociaux du Bas-Saint-Laurent :
- Centre hospitalier régional du Grand-Portage;
- Hôpital régional de Rimouski.

SAGUENAY-LAC ST-JEAN (02)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Saguenay-Lac-St-Jean :
- Hôpital d'Alma;
- Hôpital de Chicoutimi;
- Hôpital, CLSC et Centre d'hébergement de Roberval.

CAPITALE-NATIONALE (03)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :
- Hôpital de Baie-Saint-Paul.

CHU de Québec-Université Laval :
- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Hôpital du Saint-Sacrement;
- Centre de pédopsychiatrie-Résidence du Sacré-Cœur;
- Pavillon du Centre hospitalier de l'Université Laval.

MAURICIE ET CENTRE-DU-QUÉBEC (04)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Mauricie-et-du-Centre-du-Québec :
- Hôpital du Centre-de-la-Mauricie;
- Hôpital Sainte-Croix de Drummondville;
- Pavillon Ste-Marie;
- Hôtel-Dieu d'Arthabaska;
- Centre de santé et des services sociaux du Haut-St-Maurice.

ESTRIE (05)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :
- Hôtel-Dieu de Sherbrooke;
- Hôpital de Granby.

MONTRÉAL (06)
Centre hospitalier de l'Université de Montréal.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :
- Hôpital Notre-Dame.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :
- Hôpital Fleury;
- Hôpital Jean-Talon.

Centre universitaire de santé McGill :
- Hôpital Général de Montréal;

- Hôpital de Montréal pour Enfants.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :
- Hôpital Général de Lakeshore;
- Centre hospitalier de St-Mary;
- Hôpital Sainte-Anne;
- Centre hospitalier de soins de longue durée en santé mentale de Lachine.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :
- Hôpital Général Juif.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :
- Pavillon Rosemont.

OUTAOUAIS (07)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Outaouais :
- Hôpital de Gatineau;
- Hôpital de Hull.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)
Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :
- Centre de soins de courte durée La Sarre;
- Hôpital d'Amos;
- Hôpital de Rouyn-Noranda.

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)
Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :
- Hôpital de Montmagny;
- Hôpital de Saint-Georges;
- Hôpital de Thetford Mines;
- Hôtel-Dieu de Lévis.

LANAUDIÈRE (14)
Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :
- Centre hospitalier régional de Lanaudière;
- Hôpital Pierre-Le Gardeur.

LAURENTIDES (15)
Centre intégré de santé et de services sociaux des Laurentides :
- Centre de services de Rivière-Rouge;
- Hôpital régional de Saint-Jérôme;
- Hôpital Laurentien.

MONTÉRÉGIE (16)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :
- Hôpital du Haut-Richelieu;
- Hôpital Charles Lemoyne.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Ouest :
- Hôpital du Suroît;
- Centre hospitalier Anna-Laberge.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- Hôpital Pierre-Boucher;
- Hôpital Honoré-Mercier;
- Hôtel-Dieu de Sorel.

Aux fins d'application de la présente section, l'aile ou l'unité psychiatrique structurée se définit comme suit : lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des malades psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou de l'unité.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une aile ou une unité psychiatrique, le CPNSSS et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette aile ou unité doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une aile ou unité psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une aile ou unité psychiatrique, le CPNSSS et la FIQ, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette aile ou unité doit être considérée comme une aile ou unité psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

3. Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent également aux salariées qui œuvrent au sein d'une urgence psychiatrique structurée des établissements suivants :

CAPITALE-NATIONALE (03)
CHU de Québec-Université Laval :

- Hôpital de l'Enfant-Jésus;
- Pavillon Centre hospitalier de l'Université Laval;
- Hôpital du Saint-Sacrement.

ESTRIE (05)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie-Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :

- Hôtel-Dieu de Sherbrooke.

MONTRÉAL (06)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de-Montréal :

- Pavillon Rosemont.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital général juif.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de-Montréal :

- Centre hospitalier de St-Mary.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :

- Hôpital Notre-Dame.

Centre universitaire de santé McGill :
- Hôpital Général de Montréal.

MONTÉRÉGIE (16)
Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Centre :
- Hôpital Charles Lemoyne.

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :
- Hôpital Pierre-Boucher.

Aux fins d'application de la présente section, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des malades psychiatriques.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec-FIQ, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

Si au cours de la durée de la présente convention collective, un établissement reconnu comme psychiatrique par le ministère de la Santé et des Services sociaux cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FIQ, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit être considérée comme une urgence psychiatrique structurée, telle que définie ci-dessus.

34.02 Prime en psychiatrie

Sauf pour la salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques et de soins critiques majorée prévue au paragraphe 9.05, la salariée visée par la présente section bénéficie d'une prime hebdomadaire de :

Taux 2019-04-02 au 2020-03-31 ($)	**Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)**	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
20,04	20,44	20,85	21,27

Pour bénéficier de cette prime, la salariée doit être affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires.

34.03 Congés mobiles

La salariée à temps complet visée à la présente section a droit au premier juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi (½) journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

34.04 La salariée à temps complet qui cesse d'être visée par la présente section, est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

34.05 La salariée à temps partiel visée par la présente section, n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 7.11.

34.06 L'énumération des établissements prévue à la présente section ne peut avoir pour effet l'application des bénéfices qui y sont prévus à des salariées autres que celles œuvrant dans la mission centre hospitalier.

SECTION II AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

34.07 Sauf pour la salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques et de soins critiques majorée prévue au paragraphe 9.05 et celle visée par la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 34.02 et les congés mobiles prévus au paragraphe 34.03 ou la compensation monétaire prévue au paragraphe 34.05, la salariée affectée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et qui œuvre dans les centres ou sous-centres d'activités énumérés ci-dessous reçoit la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 34.02 ainsi qu'une compensation monétaire égale à 2 % du salaire versé sur chaque paie.

Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 5940 Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave;
- 5941 Suivi intensif dans la communauté (SIM);
- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV);
- 6280 Hôpital de jour en santé mentale;
- 6281 Hôpital de jour en pédopsychiatrie;
- 6282 Hôpital de jour en santé mentale adulte;
- 6330 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale;
- 6331 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Jeunes;
- 6332 Services d'évaluation et de traitement de 2e et 3e ligne en santé mentale – Adultes;
- 7043 Ressources résidentielles - assistance résidentielle continue (santé mentale).

ARTICLE 35

TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans le but d'améliorer la qualité des soins offerts, les parties conviennent de favoriser la continuité des soins.

35.01 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties constituent un comité paritaire national sur la tâche et l'organisation du travail. Ce comité se met à l'œuvre dès sa formation.

35.02 Composition du Comité

Le comité est composé de neuf (9) membres désignés comme suit :

a) la partie syndicale en désigne quatre (4);

b) la partie patronale en désigne cinq (5).

Répartition des voix

La partie syndicale et la partie patronale disposent chacune d'une (1) voix.

35.03 Mandats du comité de la tâche et de l'organisation du travail

Les mandats du comité sont :

a) d'étudier la tâche et l'organisation du travail;

b) d'étudier l'impact de l'introduction des changements technologiques;

c) de recommander, s'il y a lieu, la création de nouveaux titres d'emploi;

d) de reconnaître l'existence et d'étudier de nouveaux secteurs cliniques et revoir l'utilisation de ceux qui existent déjà;

e) d'évaluer la possibilité et la nécessité que les salariées exercent dans de nouveaux secteurs cliniques;

f) de faire l'étude de toute autre question convenue par les parties;

g) de faire des recommandations aux divers intervenants.

35.04 Fonctionnement du comité

Les parties au comité désignent un secrétaire parmi la représentation patronale ou syndicale. Celui-ci a pour fonctions principales de :

- rédiger les procès-verbaux;

- s'assurer que les dossiers des réunions soient complets;
- voir à la rédaction du rapport final.

Les réunions sont convoquées d'office par le secrétaire à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Le comité établit les autres règles nécessaires à son fonctionnement.

ARTICLE 36

COMITÉ NATIONAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

Les parties négociantes mettent sur pied un comité national de relations de travail.

Mandats du comité :

Le comité a pour mandats :

- d'examiner toutes les questions soumises par les parties;
- d'analyser les moyens pour améliorer les délais reliés à l'arbitrage de griefs;
- d'analyser la possibilité de transmettre le numéro de permis de la salariée lors de la remise des retenues syndicales au syndicat comprenant un état détaillé;
- de réviser la liste des médecins-arbitres.

Composition du comité :

Le comité est composé, d'une part, de trois (3) représentants de la partie patronale et, d'autre part, de trois (3) représentants de la partie syndicale.

ARTICLE 37

MÉCANISME DE MODIFICATIONS À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

37.01 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.

37.02 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.

37.03 Un Syndicat ou un regroupement syndical ou un Employeur peut aussi demander une modification à la nomenclature. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite, motivée, à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de modification qu'il reçoit.

37.04 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.

37.05 Le MSSS informe le requérant et les regroupements syndicaux de sa décision de donner suite ou non à toute demande de modification de la nomenclature.

Aux fins du présent mécanisme, les regroupements syndicaux sont les sept (7) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, la FIQ, le SCFP-FTQ et le SQEES-298-FTQ.

Chaque regroupement syndical est responsable d'informer le MSSS des coordonnées de la personne désignée pour recevoir les informations en provenance du MSSS.

Consultation sur le projet de modification

37.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, le MSSS désire modifier la nomenclature, il en informe par écrit chacun des regroupements syndicaux. L'avis transmis par le MSSS doit inclure la description détaillée du projet de modification.

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions du paragraphe 37.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

37.07 Les regroupements syndicaux disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la réception du projet de modification à la nomenclature pour soumettre leur avis par écrit au MSSS.

37.08 Sur demande écrite d'un regroupement syndical, le MSSS convoque une rencontre des regroupements syndicaux et des représentants du MSSS, dans le but d'échanger des informations sur le projet de modification. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis. Le MSSS peut aussi convoquer une telle rencontre à son initiative.

37.09 Au terme du délai prévu au paragraphe 37.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

37.10 Un comité national des emplois est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

37.11 Le comité est composé de six (6) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, de deux (2) représentants pour les Syndicats CSN et FIQ et d'un maximum de deux (2) représentants pour chacun des Syndicats suivants : CSQ, APTS et 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.

37.12 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.

37.13 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.

37.14 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.

37.15 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.

37.16 Toute entente au niveau du comité national des emplois est sans appel et exécutoire.

37.17 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 au paragraphe 37.14, les cotes des sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

37.18 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 responsable du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

37.19 Chaque partie désigne son assesseur et assume les honoraires et les frais de celui-ci.

37.20 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.

37.21 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.

37.22 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.

37.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les 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 du paragraphe 37.20.

37.24 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

37.25 Le cas échéant, le réajustement des gains de la salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d’emploi mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue au paragraphe 37.06.

37.26 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

37.27 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 38

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

38.01 Sous réserve des paragraphes 38.03 et 38.04, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 10 octobre 2021 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2023.

38.02 Sous réserve des paragraphes 38.03 et 38.04, les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

38.03 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter du :

- 31 mars 2020 :

    1. la lettre d'entente no 24 relative à la salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement[1];

    2. la lettre d'entente no 23 relative à la salariée œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée.

- 1er avril 2020 :

    1. temps supplémentaire[2];

    2. taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire[3] incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3 et les dispositions relatives aux salariées hors taux ou hors échelle;

---

[1] Cependant, le retrait de certains centres ou sous-centres d'activités entre en vigueur le 10 octobre 2021.

[2] Cependant, le retrait du deuxième (2e) alinéa de l'article 19 de la convention collective 2016-2020 qui prévoyait que « tout travail exécuté par la salariée durant son congé hebdomadaire, en autant qu'il est approuvé ou fait à la connaissance de l'Employeur ou de son représentant, est considéré comme temps supplémentaire et rémunéré au taux de temps et demi » entre en vigueur le 10 octobre 2021.

[3] Cependant, les modifications apportées aux dispositions liées à l'accumulation d'expérience et au calcul de la prestation du régime d'assurance salaire prévues à l'alinéa 23.17 b) entrent en vigueur le 10 octobre 2021, incluant les salariées déjà en invalidité à cette date, et ce, nonobstant le paragraphe 23.07.

3. supplément de salaire pour remplacement à différentes fonctions prévu au paragraphe 7.06;

4. prime de soir et de nuit prévue aux alinéas A) et C) du paragraphe 9.01;

5. prime de soir et prime de nuit majorées prévues au paragraphe 9.02;

6. prime d'heures brisées;

7. prime de psychiatrie prévue au paragraphe 34.02;

8. prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention[1];

9. prime de fin de semaine prévue au premier (1er) alinéa du paragraphe 9.04;

10. supplément de salaire pour l'infirmière œuvrant dans des avant-postes ou des dispensaires;

11. prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.07;

12. prime de soins critiques et prime de soins critiques majorée[2];

13. prime spécifique de soins critiques et prime spécifique de soins critiques majorée[3];

14. prime de quart de rotation;

15. prime d'orientation et de formation clinique;

Salariées à temps partiel

Pour les salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 38.03 incluent le réajustement de la rémunération pour les congés-maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

38.04 Les dispositions relatives suivantes prennent effet à compter :

1. du 1er avril 2019 : la rémunération additionnelle prévue à l'alinéa A) du paragraphe 7.28;

---

[1] Cependant, l'ajout d'Oujé-Bougoumou au secteur III, le transfert de Schefferville et Kawawachikamach au secteur IV ainsi que le transfert d'Umiujaq au secteur V entrent en vigueur le 10 octobre 2021.

[2] Cependant, l'ajout du service d'évacuations aéromédicales des usagers entre en vigueur le 10 octobre 2021.

[3] Cependant, l'ajout des unités de soins obstétricaux (mère-enfant) et le retrait des dispositions visant les perfusionnistes cliniques (2 % additionnels) entrent en vigueur le 10 octobre 2021.

2. du 25 janvier 2021 : le rangement 28 prévu à la lettre d'entente no 17 relative au rangement applicable au titre d'emploi d'infirmière praticienne spécialisée;

3. du 29 mai 2021 :

   - la prime en CHSLD et la prime en CHSLD majorée prévues au paragraphe 9.11;

   - le montant forfaitaire prévu à la lettre d'entente no 15 relative au montant forfaitaire versé aux titres d'emploi d'infirmière auxiliaire et d'infirmière auxiliaire chef d'équipe;

4. de la paie suivant le quarante-cinquième (45e) jour de la signature des dispositions de la convention collective : la contribution de l'Employeur au régime de base d'assurance maladie prévue au paragraphe 23.13.

38.05 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

38.06 Sous réserve des dispositions du paragraphe 38.07, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 38.03 et 38.04 sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

38.07 La salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2019 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 38.08. En cas de décès de la salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

38.08 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur fournit au syndicat la liste de toutes les salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er avril 2019 ainsi que leur dernière adresse connue.

38.09 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

38.10 Malgré les dispositions du paragraphe 11.16 de la convention collective, les réclamations en vertu des paragraphes 38.03 et 38.04 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement aux dates prévues à ces paragraphes.

38.11 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi les parties nationales ont signé, ce 7e jour du mois d'octobre 2021.

LA FÉDÉRATION INTERPROFESSIONNELLE DE LA SANTÉ DU QUÉBEC-FIQ

Nancy Bédard

Roberto Bomba

Jérôme Rousseau

Sophie Guilbault

Maude Pelletier

Jean-François Tremblay

Marie-Hélène Verge

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

Louis Bourcier

Olivier Douville

LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dominique Savoie

Vincent Lehouillier

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

Édith Lapointe

Reda Diouri

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Christian Dubé

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

Sonia Lebel

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE 1

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINES SALARIÉES NON VISÉES PAR LE PROCESSUS DE TITULARISATION

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 La présente annexe s'applique aux salariées dans les établissements où les parties locales ont convenu, par entente, de se soustraire à l'application du processus de titularisation.

Cette entente ne peut viser que les regroupements de titres d'emploi qui, comptent vingt (20) salariées ou moins en équivalent temps complet (ETC). Les regroupements sont les suivants :

- titres d'emploi d'infirmières;
- titres d'emploi d'infirmières auxiliaires;
- titres d'emploi d'inhalothérapeutes;
- perfusionniste clinique.

Par ailleurs, les établissements suivants sont exclus du processus de titularisation :

NUNAVIK (17)
- Centre de santé de Tulattavik de l'Ungava;
- Centre de santé Inuulitsivik.

TERRES-CRIES-DE-LA-BAIE-JAMES (18)
- Conseil Cri de la santé et de services sociaux de la Baie-James.

Une entente conforme aux présentes dispositions visant à se soustraire au processus de titularisation continue de s'appliquer en autant que les regroupements des titres d'emploi ci-haut visés comptent toujours vingt (20) salariées ou moins en ETC. Dans le cas où le nombre de salariées devient supérieur à vingt (20) dans l'un des regroupements des titres d'emploi, l'entente devient caduque.

1.02 La présente annexe s'applique également à la salariée répondant à l'un des critères suivants et qui voudrait se soustraire du processus de titularisation :

- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du secteur de la santé et des services sociaux;
- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;
- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus;
- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi.

ARTICLE 2

2.01 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 1.03 de la convention collective)

Salariée à temps partiel

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

2.02 Lorsque, dans la convention collective, il est prévu qu'une salariée qui fait défaut d'utiliser les mécanismes de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14, « est réputée avoir démissionné », cette mention est remplacée par « est réputée appartenir à la liste de disponibilité. »

Il en est de même lorsque la salariée refuse un poste, un transfert ou si elle refuse d'effectuer un choix de poste conformément aux dispositions des articles 14 et 15.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne s'appliquent pas dans le cas prévu au paragraphe 14.02 de la convention collective.

2.03 Lorsque, à l'article 14, il est prévu que les salariées qui n'auront pu obtenir de poste sont mises à pied et inscrites au service national de main-d'œuvre (SNMO) et que celles qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi bénéficient des dispositions relatives à la priorité d'emploi, ces mentions sont remplacées par : « Les salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied et sont inscrites, s'il y a lieu, au SNMO »

2.04 (Ce paragraphe remplace la dernière phrase de l'alinéa D) du sous-paragraphe 1 du paragraphe 14.01)

Entre temps, la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est inscrite sur l'équipe de remplacement de son établissement et celle qui n'en bénéficie pas est inscrite sur la liste de disponibilité de son établissement.

2.05 (Ce paragraphe s'ajoute au sous paragraphe 2 du paragraphe 14.02)

Les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les salariées non détentrices de poste sont inscrites sur la liste de disponibilité des établissements de la région selon les dispositions suivantes :

Le mode de répartition des salariées pouvant être réaffectées sur la liste de disponibilité de chaque établissement de la région est déterminé par le SNMO.

Les salariées peuvent s'inscrire sur la liste de disponibilité d'un seul établissement de la région. Le choix de l'établissement se fait par ordre d'ancienneté à une date convenue entre les parties locales, et ce, avant l'application de la mesure spéciale.

L'ancienneté et l'expérience de la salariée réaffectée sont reconnues chez le nouvel Employeur.

2.06 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 14.21 de la convention collective)

Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied des salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces salariées seront replacées dans un autre emploi selon les mécanismes prévus à l'article 15. Quant aux autres salariées, elles seront inscrites sur la liste de disponibilité.

2.07 (Ce paragraphe remplace le premier alinéa du paragraphe 15.02 de la convention collective)

La salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement, à moins d'avoir été inscrite sur la liste de disponibilité d'un autre établissement en vertu des dispositions prévues à l'article 14, et sur la liste du SNMO. Son replacement se fait, selon les mécanismes prévus au présent article, dans un poste disponible pour lequel l'établissement devrait embaucher une candidate de l'extérieur.

2.08 (Le sous-paragraphe suivant s'ajoute au paragraphe 15.04 de la convention collective)

4. Salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette salariée devient titulaire d'un poste, 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.

2.09 Lorsque, dans la convention collective, il est prévu qu'une salariée qui, dans le cadre de la procédure de replacement, refuse un poste « est réputée avoir démissionné », cette mention est remplacée par « est réputée appartenir à la liste de disponibilité. »

Il en est de même lorsque la salariée refuse un recyclage sans motif valable.

2.10 (Ce paragraphe remplace le paragraphe 15.12 de la convention collective)

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 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 titulaire de poste à temps partiel possédant moins d'ancienneté que la salariée inscrite au SNMO ayant le plus d'ancienneté ou à une candidate non détentrice de poste.

2. Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée titulaire de poste à temps partiel possédant moins d'ancienneté que la salariée inscrite au SNMO ayant le plus d'ancienneté ou à une salariée de la liste de disponibilité ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible tant et aussi longtemps que des salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

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

4. L'Employeur ne peut procéder à la nomination sur un poste disponible tant qu'il attend une salariée référée par le SNMO. Ce dernier dispose d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours pour référer une salariée.

2.11 (Ce paragraphe s'ajoute au paragraphe 22.18 de la convention collective)

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.

2.12 (Ce paragraphe s'ajoute au paragraphe 22.29A de la convention collective)

De même, au retour du congé sans solde ou partiel sans solde, la 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 salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

2.13 (Ce paragraphe remplace le sous paragraphe 2 du paragraphe 23.27 de la convention collective)

La salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'Employeur par grief à cette date. Dans le cas de la 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 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.

2.14 (Ce paragraphe s’ajoute au paragraphe 27.08)

De même, au retour du congé sans solde, la 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 salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

ANNEXE 2

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (RLRQ, c. S-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent aux salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

A) Promotion, Transfert, Rétrogradation

Les postes nouvellement créés ne seront pas soumis aux dispositions relatives aux mutations volontaires et les salariées devant être intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'Employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les salariées ne subiront aucune diminution de salaire horaire.

E) Vacances

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux vacances s'appliquent aux salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

ARTICLE 2 AUTRES CONDITIONS DE TRAVAIL

Les salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'Employeur cédant.

ANNEXE 3

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX INFIRMIÈRES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmières qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants:

2471 - Infirmière
2459 - Infirmière chef d'équipe
2489 - Assistante-infirmière-chef
Assistante du supérieur immédiat
2462 - Infirmière monitrice

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 1. Durée égale ou supérieure à quinze (15) crédits et inférieure à trente (30) crédits :

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers d'une durée égale ou supérieure à quinze (15) crédits, équivaut à une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons 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.

2. Durée égale à trente (30) crédits :

Tout cours de formation postscolaire en soins infirmiers d'une durée égale à trente (30) crédits, équivaut à deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'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.

3. Conditions d'application :

Pour bénéficier de cet avancement d'échelon(s) dans son échelle de salaire, la salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de cette rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'Employeur. Si la salariée utilise plusieurs de ces cours de formation postscolaire dans la spécialité où elle se trouve, elle se voit reconnaître le nombre total d'années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons prévu pour ces cours postscolaires ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de son échelle de salaire.

4. Formation postscolaire admissible :

La liste des programmes d'étude postscolaires et leur valeur relative prévue à la convention collective 2000-2002 ainsi que les programmes d'étude reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins de l'application du présent article.

5. Les parties conviennent toutefois que la salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit, dans l'échelle où elle se trouve, au nombre d'années d'expérience ci-après déterminés quel que soit le poste qu'elle occupe.

- Brevet d'une école supérieure de nursing : deux (2) années d'expérience.
- Une (1) année complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing : deux (2) années d'expérience.
- Baccalauréat en sciences infirmières : quatre (4) années d'expérience.
- Maîtrise en sciences infirmières : six (6) années d'expérience.

6. Valeur effective des études supérieures :

La salariée possédant un (1) ou plusieurs diplôme(s) d'études supérieures mentionnés au sous-paragraphe précédent, ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années d'expérience.

7. La salariée détenant un baccalauréat en sciences infirmières bénéficie, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'elle travaille dans un centre d'activités où l'Employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1989, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique.

La salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un centre d'activités où l'Employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des cours de formation postscolaire est réputée posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 2.01 -1 et 2.01 -2. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres salariées pour la formation exigée ou réputée requise.

La salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelon(s) 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 du paragraphe 2.02.

Lorsqu'une salariée, qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons auxquelles 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 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 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 du paragraphe 2.02.

2.02 Aux fins d'application du présent article, l'Employeur détermine, par centre d'activités et par titre d'emploi, la liste des cours de formation postscolaire réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire de base.

ARTICLE 3 CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES OEUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL

3.01 Congés mobiles

La salariée à temps complet qui œuvre exclusivement en établissement carcéral a droit au premier juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi (½) journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

3.02 La salariée à temps complet qui cesse d'être visée par le présent article, est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

3.03 La salariée à temps partiel visée par le présent article n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 7.11.

ARTICLE 4 CONDITIONS PARTICULIÈRES

Les salariées qui travaillent actuellement au Centre hospitalier de Charlevoix[1] qui reçoivent déjà une prime de dix pour cent (10 %) de leur salaire de base, continueront de recevoir cette prime en lieu et place de la prime prévue au paragraphe 34.02 de la convention collective à la condition que les conditions demeurent inchangées.

[1] Lequel fait partie du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

ANNEXE 4

CONDITIONS PARTICULIÈRES À LA SALARIÉE D'UN TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIÈRE REQUÉRANT UN DIPLÔME UNIVERSITAIRE TERMINAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

1.01 Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe à la salariée d'un des titres d'emploi suivants :

1911 - Infirmière clinicienne
1912 - Infirmière clinicienne assistante infirmière-chef
Infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat
1913 - Conseillère en soins infirmiers
1914 - Candidate infirmière praticienne spécialisée
1915 - Infirmière praticienne spécialisée
1916 - Infirmière première assistante en chirurgie
1917 - Infirmière clinicienne spécialisée

1.02 Les conditions particulières aux salariées œuvrant dans un établissement carcéral apparaissant à l'article 3 de l'annexe 3 s'appliquent, s'il y a lieu, aux salariées visées par la présente annexe.

ARTICLE 2 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace l'article 8 de la convention collective générale)

2.01 La 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 l'un des titres d'emploi prévus au paragraphe 1.01 et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

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

Nonobstant ce qui précède, les 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.

2.02 Lors de l'embauchage, l'Employeur doit exiger de la salariée une attestation de cette expérience, attestation que la 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 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 3 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Ces paragraphes remplacent le paragraphe 19.03 de la convention collective générale)

Mode de rémunération

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

1. les heures de travail supplémentaire sont remises en temps simple, dans les trente (30) jours qui suivent, à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la salariée;

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

3.02 Les parties peuvent convenir, par arrangement local, que le paragraphe précédent ne s'applique pas à la salariée travaillant dans un avant-poste ou un dispensaire couvert par la section XII de l'article 29. Dans ce cas, les heures faites en temps supplémentaire sont payées au taux simple.

3.03 Malgré ce qui précède, le mode de rémunération du temps supplémentaire prévu au paragraphe 19.03 s'applique pour les infirmières cliniciennes (1911), les infirmières cliniciennes assistante infirmière-chef et infirmières cliniciennes assistante du supérieur immédiat (1912) qui travaillent dans les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

ARTICLE 4 ÉVALUATION

4.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une salariée doit être portée à sa connaissance.

4.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une salariée, en fonction ou non, sera fournie par l'Employeur.

ARTICLE 5 SALAIRE

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

La salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément au paragraphe 2.01 et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 5.08 à 5.15, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon(s).

La salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégrée au premier (1er) échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 5.08 à 5.15.

5.02 Intégration dans les échelles de salaire des salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La salariée promue à un poste d'un titre d'emploi prévu au paragraphe 1.01 reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire.

Toutefois, l'infirmière clinicienne promue infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat reçoit dans son nouveau titre d'emploi le salaire prévu à l'échelon de ce titre d'emploi correspondant à celui qu'elle avait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.

Quant à l'assistante-infirmière-chef ou l'assistante du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmière clinicienne, elle maintient la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion (salaire de base et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire) jusqu'à ce qu'elle se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire de base égal ou supérieur à la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion.

5.03 L'infirmière en santé communautaire[1], l'assistante-infirmière-chef ou l'assistante du supérieur immédiat qui détient une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers, est classifiée infirmière clinicienne ou, le cas échéant, infirmière clinicienne assistante infirmière-chef ou infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

Les règles d'intégration de la salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 5.02.

5.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire, la salariée visée par un des titres d'emploi visé au paragraphe 1.01 reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postscolaire), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si l'avancement d'échelon dans son échelle de salaire lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

Reconnaissance des années d'expérience

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

5.06 Pour le calcul de l'expérience de la salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à : -1/225e d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel, - 1/224e d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, -1/223e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, -1/222e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, -1/221e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et -1/220e d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

---

[1] L'accès au titre d'emploi d'infirmière clinicienne s'applique uniquement à l'infirmière œuvrant dans la mission CLSC.

5.07 Sous réserve des paragraphes 5.08 à 5.15, une salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature)

5.08 Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal prévu à la Nomenclature.

5.09 « Diplôme universitaire terminal » signifie pour une 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.

5.10 Une (1) année d'études (ou son équivalent, 30 crédits), complétée et réussie dans une même discipline que celle mentionnée au libellé du titre d'emploi d'une salariée équivaut à deux (2) années d'expérience professionnelle.

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

5.12 Nonobstant le paragraphe 5.10, l'année d'études terminale pour l'obtention d'une maîtrise ou d'un doctorat n'équivaut qu'à une (1) année d'expérience professionnelle si le diplôme n'est pas obtenu.

5.13 Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doivent être comptées.

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

5.15 La salariée qui détient un diplôme de maîtrise dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi, alors que ce dernier requiert un baccalauréat, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété une (1) année d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire.

La salariée qui détient à la fois un diplôme de maîtrise et un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi, alors que ce dernier requiert un baccalauréat, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire pour chaque année d'expérience complétée au dernier échelon de l'échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

La salariée qui détient un diplôme de doctorat dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi, alors que ce dernier requiert une maîtrise, bénéficie d'une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire pour chaque année d'expérience complétée au dernier échelon de l'échelle de salaire, jusqu'à un maximum de 3 %.

Avancement d'échelon(s)

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

5.17 L'avancement d'échelon(s) est accordé sur rendement satisfaisant.

5.18 L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la date à laquelle la salariée a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues aux paragraphes 5.08 à 5.14. Cet avancement accéléré d'échelon(s) ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la salariée.

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

ARTICLE 6 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES RELATIVES À L'ARTICLE 15 (SÉCURITÉ D'EMPLOI

Aux fins d'application du paragraphe 15.13 (poste comparable), les titres d'emploi visés par la présente annexe sont réputés être compris dans le secteur d'activités « infirmière ».

ARTICLE 7 DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION ACADÉMIQUE DE L'INFIRMIÈRE CLINICIENNE ET DE LA CONSEILLÈRE EN SOINS INFIRMIERS

Infirmière clinicienne :

La salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait un baccalauréat ès sciences comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément aux dispositions prévues à la convention collective 2000-2002, se qualifie pour poser sa candidature à un emploi d'infirmière clinicienne. Il en est de même d'une salariée qui au 14 mai 2006 poursuivait ses études afin de compléter un troisième (3e) certificat dans le cadre d'un tel baccalauréat. Si la salariée qui au 14 mai 2006 poursuivait ses études avait complété ou avait débuté un deuxième (2e) certificat dans le cadre d'un baccalauréat ès sciences, le troisième (3e) doit être un certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'annexe 10 à moins qu'elle ne détenait déjà deux (2) certificats reconnus en soins infirmiers.

La salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son Employeur actuel que chez un futur Employeur.

Conseillère en soins infirmiers :

La salariée à l'emploi d'un établissement du secteur de la santé et des services sociaux en date du 14 mai 2006 et qui détenait trois (3) certificats reconnus en soins infirmiers prévus à l'annexe 10 se qualifie pour poser sa candidature à un emploi de conseillère en soins infirmiers.

La salariée qui avait débuté un troisième (3e) certificat reconnu en soins infirmiers prévu à l'annexe 10 en date du 14 mai 2006 se qualifie aussi pour poser sa candidature à un emploi de conseillère en soins infirmiers. Un certificat en soins infirmiers ne comprend toutefois pas un certificat en administration ou en gestion.

La salariée est responsable de fournir la copie des diplômes obtenus afin de se qualifier pour poser sa candidature à cet emploi tant chez son Employeur actuel que chez un futur Employeur.

ANNEXE 5

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN SOINS INFIRMIERS OU EN INHALOTHÉRAPIE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 17, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en soins infirmiers ou en inhalothérapie pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie qui, après son externat, est réembauchée ou intégrée dans un titre d'emploi de candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou d'inhalothérapeute est soumise à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième (2e) alinéa du paragraphe 12.11 de la convention collective, la salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en soins infirmiers ou en inhalothérapie si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme candidate à l'exercice de la profession d'infirmière ou comme inhalothérapeute.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

La salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE 6

HORAIRES ATYPIQUES

Les parties locales peuvent, par entente, mettre en place des horaires atypiques comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder douze (12) heures de travail.

La salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la salariée ayant un horaire régulier.

Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective.

1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1er juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}} \right) \times \text{13 congés fériés}$$

Dans le cas où la salariée devient visée par un horaire atypique après le 1er juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalent aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence maladie n'excédant pas douze (12) mois, la salariée est rémunérée selon les dispositions du paragraphe 20.03 et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalent à une (1) journée régulière de travail.

Pour la salariée à temps complet, l'Employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right) \times \left(\text{Nombre de jours prévu à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé}\right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels;
- les congés mobiles;
- la banque de congés de maladie;
- certains congés prévus aux droits parentaux:
  - congé spécial (paragraphe 22.20);
  - congé de paternité (paragraphe 22.21);
  - congé pour adoption (paragraphe 22.22).

Lorsque le congé est pris, la salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunéré.

3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right)$$

4. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

5. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

6. Primes et suppléments hebdomadaires

Les primes et suppléments hebdomadaires sont convertis en primes et suppléments horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

7. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de la salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et douze (12) heures inclusivement, la salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux (2) périodes de repos.

8. Calcul de la disponibilité minimale pour les primes de soir et de nuit majorées, de soins critiques majorées et spécifiques de soins critiques majorées

Aux fins du calcul de la disponibilité minimale de seize (16) jours sur vingt-huit (28) jours prévue aux primes de soir et de nuit majorées, de soins critiques majorées et spécifiques de soins critiques majorées, le nombre d'heures de disponibilité offerte et respectée par la salariée incluant son poste au cours de la période de vingt-huit (28) jours est divisé par le nombre d'heures prévu pour un quart de travail de la semaine régulière de travail.

9. Temps supplémentaire

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la salariée à temps complet ou à temps partiel et la salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la salariée à temps complet ou la salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

10. Accumulation de l'expérience de la salariée à temps partiel

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

11. Paiement des heures non utilisées

La salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une journée de congé complète chômée et payée.

ANNEXE 7

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

ARTICLE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.01 Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la 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.

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

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau et l'ancien port d'attache est supérieure à cinquante (50) kilomètres.

Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouveau port d'attache et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

1.03 Les dispositions de la présente annexe s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires, lorsque le déménagement fait suite à l'application d'une mesure spéciale prévue aux paragraphes 14.11 et 14.18 ou au replacement effectué conformément au paragraphe 15.09 5. Dans ces situations, l'Employeur assume les responsabilités prévues au présent article en lieu et place du service national de main-d'œuvre (SNMO).

ARTICLE 2 FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

2.01 Le SNMO s'engage à assumer, sur production de pièces justificatives, les frais encourus pour le transport des meubles meublants et effets personnels de la 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.

2.02 Le SNMO ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la 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 SNMO.

ARTICLE 3 ENTREPOSAGE

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

ARTICLE 4 DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

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

ARTICLE 5 COMPENSATION POUR BAIL

5.01 La salariée visée à l'article 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante : à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le SNMO paiera la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le SNMO dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer la salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.

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

ARTICLE 6 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

6.01 Le SNMO paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison résidence principale de la salariée relocalisée, les dépenses suivantes :

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputable à la salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

c) les pénalités pour bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.

6.02 Lorsque la maison de la salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le SNMO ne rembourse pas les frais relatifs à la garde de la maison non vendue. Cependant, dans ce cas, sur production des pièces justificatives, le SNMO 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.

6.03 Dans le cas où la salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter à la 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 SNMO 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 SNMO 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 SNMO.

ARTICLE 7 FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

7.01 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 SNMO rembourse la salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

7.02 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du SNMO, ou le conjoint et les enfants à charge de la salariée ne seraient pas relocalisés immédiatement, le SNMO assume les frais de transport de la salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1 600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

ARTICLE 8 MODALITÉS DE PAIEMENT

8.01 Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la salariée des pièces justificatives.

ANNEXE 8

HORAIRE DE 4 JOURS

Les parties locales peuvent, par entente, implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours:

1. Semaine de travail de quatre (4) jours

Pour les salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

a) la semaine régulière de travail des salariées travaillant actuellement trente-sept heures et cinquante (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

b) la semaine régulière de travail des salariées travaillant actuellement quarante (40) heures est dorénavant de trente-six (36) heures réparties sur quatre (4) jours de neuf (9) heures par journée de travail.

Pour les salariées à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

2. Conversion des congés en primes pour les salariées à temps complet

- Le maximum de congés de maladie cumulables 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, du supplément et de la prime de psychiatrie, ainsi que sur la rémunération additionnelle à l'article 2 de l'annexe 3, à l’article 5 de l’annexe 4 et à l'annexe 11 appliquée sur le taux horaire du titre d'emploi.

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux salariées à temps complet.

En plus des congés fériés et des congés de maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les bénéfices suivants sont établis proportionnellement à la nouvelle durée du travail :

	Ancien horaire	**Nouvel horaire**
- les congés mobiles en psychiatrie, en établissement carcéral et en unité spécifique	5 jours	4 jours
- 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 supplément :

Supplément	**Taux 2019-04-02 au 2020-03-31 ($)**	**Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)**	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
Remplacement de l'infirmière- chef	1,97/h	2,01/h	2,05/h	2,09/h
Infirmière auxiliaire assistante chef d'équipe (3446)	0,49/h	0,58/h	0,59/h	0,60/h

- la prime :

Prime	**Taux 2019-04-02 au 2020-03-31 ($)**	**Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)**	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
Psychiatrie	0,56/h	0,57/h	0,58/h	0,59/h

La prime de disponibilité est payée au prorata des heures de disponibilité effectuées par rapport à huit (8) heures.

Le salaire à considérer aux fins du versement de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 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, paternité ou d'adoption;
- la prestation d'assurance salaire;
- l'indemnité de mise à pied;
- le congé à traitement différé.

Le délai de carence en invalidité pour la salariée à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la salariée à temps complet ou à temps partiel et la salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la salariée à temps complet ou la salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la 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 (1) 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.

5. Régime de retraite

La salariée visée par la présente annexe est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

ANNEXE 9

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux unités spécifiques reconnues par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS).

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La salariée qui laisse son affectation à l'unité spécifique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 7.11.

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Les unités spécifiques des établissements suivants sont visées par les dispositions de la présente annexe :

CAPITALE-NATIONALE (03)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :
- Services de réadaptation aux adultes et aux aînés;
- Centre d'hébergement Saint-Antoine.

ESTRIE (05)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Estrie - Centre hospitalier universitaire de Sherbrooke :
- Hôpital et centre d'hébergement Argyll.

MONTRÉAL (06)
Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Centre-Sud-de-l'Île-de-Montréal :
- Centre d'hébergement Armand Lavergne;
- Centre d'hébergement Émilie-Gamelin;
- Centre d'hébergement Yvon-Brunet;
- Centre d'hébergement des Seigneurs.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux du Nord-de-l'Île-de-Montréal :
- Centre d'hébergement de Saint-Laurent.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Est-de-l'Île-de Montréal :

- Centre d'hébergement Pierre-Joseph-Triest;
- Centre d'hébergement Jeanne-Le-Ber;
- Centre d'hébergement Rousselot.

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de l'Ouest-de-l'Île-de Montréal :

- Centre d'hébergement de Lachine.

ABITIBI-TÉMISCAMINGUE (08)

Centre intégré de santé et de services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue :

- CHSLD Macamic.

CHAUDIÈRE-APPALACHES (12)

Centre intégré de santé et de services sociaux de Chaudière-Appalaches :

- Centre Paul-Gilbert-Centre d'hébergement de Charny;
- Centre d'hébergement St-Alexandre.

LANAUDIÈRE (14)

- Centre intégré de santé et de services sociaux de Lanaudière :
- Centre d'hébergement des Deux-Rives.

MONTÉRÉGIE (16)

Centre intégré de santé et de services sociaux de la Montérégie-Est :

- CLSC des Seigneuries et Centre d'hébergement de Contrecœur.

3.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une unité spécifique est reconnue par le MSSS, le CPNSSS et la FIQ, de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 3.01.

ANNEXE 10

CERTIFICATS RECONNUS EN SOINS INFIRMIERS

Aux fins d'application de la convention collective, les certificats reconnus en soins infirmiers sont ceux prévus ci-après.

La présente liste est constituée de certificats de premier cycle universitaire. Les noms des certificats peuvent varier d'une université à l'autre et selon la période pendant laquelle ils ont été offerts.

Sciences infirmières : intégration et perspectives

Soins infirmiers

Soins infirmiers : milieu clinique

Soins palliatifs

Soins critiques

Soins infirmiers périopératoires

Soins infirmiers : santé publique

Santé communautaire

Santé mentale

Gérontologie

Gérontologie sociale

Santé et sécurité au travail

Toxicomanie

Intervention auprès des jeunes : fondements et pratiques

Petite enfance et famille : intervention précoce

Psychologie

Pratiques psychosociales

Éducation à la vie familiale

Éducation des adultes

Relations humaines et vie familiale

Administration des services de santé

Gestion des organisations

Administration

ANNEXE 11

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

SECTION I INHALOTHÉRAPEUTE ET PERFUSIONNISTE CLINIQUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans l'un ou l'autre des titres d'emploi d'inhalothérapeute, sauf l'externe en inhalothérapie, ou de perfusionniste clinique.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

2.01 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons 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.

2.02 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'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.

2.03 Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années d'expérience 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.

2.04 Lorsque la salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci se voit reconnaître quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Une salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'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 se voir reconnaître deux (2) années d'expérience additionnelle aux fins d'avancement d'échelons ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

2.05 Lorsque la salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci se voit reconnaître six (6) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

2.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'Employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'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.

2.07 Sous réserve du paragraphe 2.03, 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 salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons.

2.08 La 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 du paragraphe 2.09.

Lorsqu'une salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut se voir reconnaître la totalité des années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons auxquelles 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 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 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 du paragraphe 2.09.

2.09 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 postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

Les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

SECTION II INFIRMIÈRE AUXILIAIRE

ARTICLE 4 CHAMP D'APPLICATION

4.01 Les dispositions prévues à la présente section s'appliquent à la salariée qui détient l'un des titres d'emploi suivants :

- infirmière auxiliaire;
- infirmière auxiliaire chef d'équipe;
- infirmière auxiliaire assistante chef d'équipe.

ARTICLE 5 FORMATION POSTSCOLAIRE

5.01 Tout programme d'études postscolaires en soins infirmiers reconnu 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 (1) 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 postscolaires en soins infirmiers reconnu 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 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 5.01 et 5.02, la salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires 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 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 La 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 du paragraphe 5.05.

Lorsqu'une 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 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 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 du paragraphe 5.05.

5.05 Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

5.06 Les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application du présent article.

ANNEXE 12

STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE AU 1ER AVRIL 2022 POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Rangements	Échelons																		Rangements	Taux uniques
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
1	20,98																		1	20,98
2	21,27																		2	21,27
3	21,39	21,50	21,59																3	21,58
4	21,54	21,74	21,90	22,06															4	22,03
5	21,73	22,02	22,33	22,65															5	22,59
6	21,89	22,25	22,60	22,97	23,35														6	23,24
7	22,18	22,65	23,13	23,61	24,13														7	23,98
8	22,36	22,86	23,39	23,90	24,44	25,00													8	24,76
9	22,54	23,07	23,64	24,21	24,78	25,39	26,00												9	25,63
10	22,81	23,36	23,97	24,56	25,17	25,79	26,41	27,10											10	26,57
11	23,12	23,70	24,31	24,95	25,58	26,23	26,88	27,60	28,31										11	27,58
12	23,48	24,17	24,88	25,63	26,37	27,19	27,79	28,41	29,04	29,40									12	28,56
13	23,82	24,54	25,27	26,03	26,80	27,59	28,42	29,07	29,76	30,12	30,82								13	29,71
14	24,21	24,94	25,68	26,44	27,25	28,04	28,90	29,77	30,45	30,87	31,60	32,32							14	30,88
15	24,36	25,20	26,07	26,92	27,85	28,77	29,77	30,76	31,60	32,16	33,05	33,95							15	32,22
16	24,78	25,69	26,67	27,64	28,65	29,72	30,81	31,95	32,93	33,59	34,62	35,67							16	
17	25,22	26,23	27,27	28,37	29,48	30,67	31,91	33,16	34,28	35,08	36,25	37,49							17	
18	25,39	26,49	27,68	28,90	30,17	31,49	32,89	34,32	35,61	36,59	37,96	39,40							18	
19	25,81	26,58	27,39	28,22	29,07	29,95	30,86	31,79	32,74	33,42	34,41	35,47	36,54	37,46	38,39	39,38	40,38	41,39	19	
20	26,22	27,08	27,94	28,84	29,78	30,72	31,72	32,74	33,80	34,54	35,67	36,81	38,02	39,06	40,12	41,22	42,33	43,49	20	
21	26,66	27,54	28,50	29,47	30,49	31,53	32,61	33,74	34,89	35,73	36,96	38,22	39,55	40,70	41,90	43,13	44,39	45,70	21	
22	27,08	28,03	29,06	30,11	31,21	32,36	33,52	34,73	36,01	36,94	38,28	39,69	41,13	42,41	43,74	45,11	46,53	47,98	22	
23	27,46	28,51	29,59	30,75	31,94	33,15	34,43	35,74	37,12	38,17	39,63	41,17	42,74	44,18	45,66	47,18	48,77	50,39	23	
24	28,33	29,45	30,61	31,82	33,08	34,37	35,73	37,14	38,60	39,74	41,29	42,94	44,61	46,17	47,77	49,41	51,09	52,88	24	
25	28,73	29,93	31,17	32,47	33,81	35,22	36,66	38,21	39,79	41,02	42,73	44,50	46,36	48,04	49,80	51,62	53,50	55,47	25	
26	29,37	30,63	31,96	33,32	34,75	36,27	37,82	39,46	41,15	42,51	44,33	46,24	48,23	50,06	51,97	53,96	56,01	58,14	26	
27	30,01	31,36	32,72	34,21	35,72	37,32	39,01	40,74	42,54	44,00	45,96	48,00	50,15	52,14	54,21	56,36	58,60	60,91	27	
28	30,39	31,82	33,29	34,83	36,46	38,17	39,96	41,81	43,77	45,34	47,47	49,69	52,02	54,18	56,43	58,78	61,23	63,80	28	

Notes :

- Les taux de salaire tiennent compte des majorations des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus au paragraphe 7.27 de la convention collective.
- Les échelons des rangements 1 à 18 sont des échelons annuels.
- À partir du rangement 19, les échelons 1 à 8 sont semi-annuels et les échelons 9 à 18 sont annuels.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE 13

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOI

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOI

Secteurs [1]	Nos titres d'emploi	Titres d'emploi	Rangements
3	2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20
3	2489	Assistant-infirmier-chef, assistant du supérieur immédiat	21
3	2247	Chargé de l'enseignement clinique (Inhalothérapie)	19
3	1913	Conseiller en soins infirmiers	23
3	2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19
3	2471	Infirmier	19
3	2473	Infirmier (Institut Pinel)	19
3	3455	Infirmier auxiliaire	14
3	3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15
3	2459	Infirmier chef d'équipe	20
3	1911	Infirmier clinicien	22
3	1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22
3	1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef, infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24
3	1917	Infirmier clinicien spécialisé	24
3	2491	Infirmier en dispensaire	22
3	2462	Infirmier moniteur	19
3	1915	Infirmier praticien spécialisé [2]	28
3	1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24
3	2244	Inhalothérapeute	18
3	2287	Perfusionniste clinique	23
3	3461	Puéricultrice / garde-bébé	12

Notes :

(1) 3 – Santé et services sociaux.

(2) Le rangement 28 est applicable à partir du 25 janvier 2021.

ANNEXE 14

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emploi	Titres d'emploi	Classe d'emplois	Titres d'emploi de référence	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	0	3-1915	97,5
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0

PARTIE III

LETTRES D’ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À L'APPLICATION DE LA DÉFINITION DE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Sous réserve des dispositions particulières, la présente lettre d'entente ne s'applique qu'aux établissements n'ayant pas terminé le processus de titularisation à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective. Toutefois, les présentes dispositions ne s'appliquent pas aux salariées visées par l'annexe 1.

La présente lettre d'entente s'applique à la date convenue par les parties locales pour la titularisation des salariées en conformité avec la définition prévue au paragraphe 1.03 mais au plus tard six (6) mois après la date d'entrée en vigueur des dispositions locales.

La salariée qui refuse de présenter sa candidature à un poste est réputée avoir démissionné.

La salariée qui a posé sa candidature à un ou des postes de l'établissement et qui n'a pu obtenir de poste au terme de l'exercice de dotation est inscrite au SNMO et bénéficie des dispositions relatives à la priorité d'emploi.

Cependant, dans le cas où la salariée n'a pu obtenir un poste au terme de l'exercice de dotation et qu'il demeure des postes vacants pour lesquels elle satisfait aux exigences normales de la tâche, elle est considérée comme ayant posé sa candidature à ces postes. Dans le cas où elle refuse un tel poste, elle est réputée avoir démissionné.

Les parties locales, dans le cadre de l'exercice de dotation de poste, tiennent compte de la préoccupation que les salariées qui débutent dans la profession ne travaillent pas uniquement de soir et de nuit.

Dispositions particulières

Lors d'une intégration d'activités visée à l'article 330 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (RLRQ, c. S-4.2) ou d'une fusion d'établissements visée à l'article 323 de cette Loi, l'établissement intégrant ou le nouvel établissement résultant de la fusion est soumis aux dispositions de la présente lettre d'entente de même qu'à la possibilité pour les parties locales de s'en soustraire, le cas échéant, aux conditions prévues à l'annexe 1 de la convention collective.

Il en est de même lorsqu'un établissement privé conventionné acquiert l'entreprise d'un autre établissement privé et intègre les activités de cet établissement aux siennes ou fusionne avec cet autre établissement.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES QUI BÉNÉFICIAIENT DE LA PRIME DE SOINS INTENSIFS

La salariée qui n'est pas assujettie aux primes de soins critiques et de soins critiques majorées ainsi qu'aux primes spécifiques de soins critiques et de soins critiques majorées qui bénéficiait, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, de la prime de soins intensifs prévue au paragraphe 9.03 et à l'article 2 de l'annexe 6 de la convention collective FIIQ 2006-2010 continue d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elle conserve son poste.

Le taux de la prime de soins intensifs applicable dans le cadre de la présente lettre d'entente est de 3,51 $ pour chaque quart de travail, pour la durée de la convention collective.

Horaire de 4 jours

La prime de soins intensifs est établie comme suit :

Taux à compter du 2020-04-01 au 2023-03-31 ($)
0,48/h

Les salariées qui bénéficiaient de la prime de soins intensifs prévue à la présente lettre d'entente, dans les centres d'activités cités au paragraphe 9.06, cessent de la recevoir à compter du 10 octobre 2021.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE À L'AJOUT D'EFFECTIFS, AU REHAUSSEMENT DES POSTES À DES POSTES À TEMPS COMPLET, À LA TITULARISATION, À CERTAINES MODALITÉS POUR RENDRE LE TEMPS COMPLET ATTRACTIF ET À L'UTILISATION DU TEMPS SUPPLÉMENTAIRE ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE INDÉPENDANTE

CONSIDÉRANT que les parties reconnaissent une situation de travail particulière pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la nature particulière du travail réalisé dans les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine par la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la période de formation et les qualifications requises pour occuper les titres d'emploi de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la réalité du recours au temps supplémentaire et du taux d'utilisation de la main-d'œuvre indépendante pour la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de poursuivre les efforts visant à réduire l'utilisation du temps supplémentaire et de la main-d'œuvre indépendante;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'optimisation de la main-d'œuvre au sein des établissements du réseau de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT que l'ensemble des mesures prévues à la présente lettre d'entente vise à assurer une meilleure stabilité des équipes de travail en octroyant davantage de postes à temps complet et ainsi assurer une plus grande accessibilité des soins et services à la population.

Les parties conviennent de ce qui suit :

SECTION I AJOUT D'EFFECTIFS

1. Centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD)

Un total de mille (1 000) équivalents temps complet (ETC) est ajouté, de manière progressive, dans l'ensemble du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) afin d'augmenter l'effectif pour l'ensemble du personnel de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires en CHSLD, public ou privé conventionné, afin de soutenir les équipes de soins et d'améliorer les soins et services aux aînés.

2. Autres services dispensés 24/7, à l'exclusion des CHSLD

Un total de cinq cents (500) ETC est ajouté, de manière progressive, dans l'ensemble du RSSS afin d'augmenter l'effectif pour l'ensemble du personnel de la catégorie du personnel en soins infirmiers

et cardio-respiratoires œuvrant dans les services qui sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, avec une priorité dans les centres d'activités de médecine-chirurgie, afin de soutenir les équipes de soins et d'améliorer les soins et services à la population.

SECTION II REHAUSSEMENT DES POSTES À DES POSTES À TEMPS COMPLET

1. Objectif de proportion de postes à temps complet

Les parties se donnent l'objectif d'atteindre une proportion de postes à temps complet, par regroupement de titres d'emploi et par centre d'activités, équivalente à :

a) 80 % pour chacun des centres d'activités des CHSLD d'un établissement;

b) 80 % pour chacun des centres d'activités des urgences d'un établissement;

c) 80 % pour chacun des centres d'activités des unités de soins obstétricaux (mère-enfant) d'un établissement;

d) 70 % pour chacun des centres d'activités d'un établissement où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, à l'exception de ceux susmentionnés aux sous-alinéas a), b) et c).

Les pourcentages de postes à temps complet susmentionnés sont calculés sur le nombre total de salariées détentrices de postes.

2. Processus de rehaussement des postes à des postes à temps complet

Le processus de rehaussement des postes à des postes à temps complet s'effectue selon les modalités suivantes :

a) Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et de façon simultanée :

- l'Employeur procède à l'affichage de tous les postes vacants (temps complet et temps partiel) à temps complet dans les centres d'activités visés à l'article 1 de la section II de la présente lettre d'entente;

- l'Employeur offre la possibilité à toute salariée détentrice d'un poste à temps partiel de voir ce dernier rehaussé à temps complet, dans le même centre d'activités et sur le même quart de travail. La salariée qui y consent est confirmée dans un statut de salariée à temps complet dans un délai maximal de soixante (60) jours de son acceptation.

b) Dans les huit (8) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur procède à un nouvel exercice de rehaussement des postes à des postes à temps complet selon les mêmes modalités prévues au sous-alinéa a), et ce, par regroupement de titres d'emploi et pour chacun des centres d'activités pour lesquels la proportion de postes à temps complet n'a pas été atteinte, le cas échéant.

c) Une fois l'étape prévue au sous-alinéa b) complétée, l'Employeur procède à un affichage de postes vacants à temps complet, et ce, par regroupement de titres d'emploi et pour chacun des centres d'activités pour lesquels la proportion de postes à temps complet n'a pas été atteinte, le cas échéant.

d) Dans les dix-huit (18) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur procède à un nouvel exercice de rehaussement des postes à des postes à temps complet selon les mêmes modalités prévues au sous-alinéa a), et ce, par regroupement de titres d'emploi et pour chacun des centres d'activités pour lesquels la proportion de postes à temps complet n'a pas été atteinte, le cas échéant.

e) Une fois la proportion de postes à temps complet atteinte selon les modalités prévues à l'article 1 de la section II de la présente lettre d'entente, l'Employeur s'assure du maintien de celle-ci. Par conséquent, l'affichage de postes à temps partiel pour un regroupement de titres d'emploi pour les centres d'activités visés à l'article 1 de la section II de la présente lettre d'entente n'est possible que dans la mesure où la proportion visée est respectée.

La présente section de la lettre d'entente s'applique malgré toutes dispositions incompatibles locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières incompatibles.

SECTION III TITULARISATION DE LA SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Dans les six (6) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'Employeur procède au rehaussement des postes conformément aux dispositions prévues au premier (1er) alinéa du paragraphe 1.03, sous réserve des exceptions prévues à l'annexe 1.

SECTION IV HORAIRE 9/14 POUR LA SALARIÉE DÉTENTRICE D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART STABLE DE SOIR

Les parties locales peuvent convenir, par arrangement local, que la salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart stable de soir dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours dans un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, puisse bénéficier d'un aménagement du temps de travail prévoyant un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours.

Dans tous les cas, cet arrangement local ne doit entraîner aucun coût supplémentaire.

La salariée visée qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant vingt-quatre (24) périodes de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours, selon la manière et l'ordre suivants :

i. par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et trois (3) jours de congé de maladie, pour l'équivalent de douze (12) périodes de quatorze (14) jours;

ii. et, par la conversion d'une partie de la prime de soir majorée en temps chômé, pour l'équivalent de douze (12) jours pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours.

Aux fins d'application du sous-alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de soir majorée en jour de congés chômés s'établit comme suit :

- 6 % équivaut à douze (12) jours.

Lorsque la salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé férié et de congé de maladie prévue au sous-alinéa i) de la présente section est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'Employeur verse également à la salariée travaillant sur le quart stable de soir, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) de la présente section, le cas échéant, sont réputés être des jours travaillés.

Au plus tard le 15 décembre de chaque année, l'Employeur procède aux ajustements monétaires nécessaires, le cas échéant, en regard de la prime de soir majorée utilisée ou non aux fins de conversion en congés chômés.

SECTION V PRIMES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION POUR LA SALARIÉE DÉTENTRICE D'UN POSTE À TEMPS COMPLET SUR UN QUART DE SOIR, DE NUIT OU DE ROTATION

La salariée qui détient un poste à temps complet de soir ou de nuit et qui effectue une prestation de travail dans un centre d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine reçoit une prime pour chaque heure travaillée, laquelle est établie de la manière suivante :

a) quart de soir :

- 3 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

- 1 % additionnel du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 à l'atteinte d'une proportion de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, et ce, nonobstant la proportion établie pour le rehaussement des postes à temps complet tel que prévu à la section II de la présente lettre d'entente.

  Le pourcentage de postes à temps complet susmentionné est calculé sur le nombre total de salariées détentrices de postes.

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de soir prévue au paragraphe 9.01, et ce, en sus de la prime de soir ou de la prime de soir majorée, selon le cas.

b) quart de nuit :

- 2 % du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective;

- 0,5 % additionnel du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 2 de l'annexe 3, à l'article 5 de l'annexe 4 et à l'annexe 11 à l'atteinte d'une proportion de 70 % de postes à temps complet par établissement pour les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, et ce, nonobstant la proportion établie pour le rehaussement des postes à temps complet tel que prévu à la section II de la présente lettre d'entente.

  Le pourcentage de postes à temps complet susmentionné est calculé sur le nombre total de salariées détentrices de postes.

Cette prime est payable pour les heures admissibles à la prime de nuit prévue au paragraphe 9.01, et ce, en sus de la prime de nuit ou de la prime de nuit majorée, selon le cas.

L'Employeur octroie la prime applicable, selon le cas, à la salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation pour chaque heure travaillée sur le quart de soir ou de nuit.

Aux fins de la rémunération de la salariée, les paragraphes 7.04 et 7.12 s'appliquent aux primes d'attraction et de rétention prévues à la présente section.

Ces primes d'attraction et de rétention prennent fin le 30 mars 2023.

SECTION VI ENGAGEMENT ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LETTRE D'ENTENTE

1. Engagement et suivi local

Le comité de relations de travail prévu au paragraphe 6.22 de la convention collective est mandaté pour assurer le suivi de la mise en œuvre de la présente lettre d'entente, et ce, dans la perspective d'assurer une meilleure stabilité des équipes.

Le comité de relations de travail est également mandaté afin d'assurer un suivi à l'égard du recours au temps supplémentaire et à la main d'œuvre indépendante. Les modalités suivantes s'appliquent :

- Pour permettre au Syndicat de procéder à l'analyse de la situation, le comité de relations de travail convient des informations pertinentes à lui transmettre;

- Dans le cadre de ces travaux, chacune des parties propose, le cas échéant, des alternatives ou suggestions concernant le recours à la main d'œuvre indépendante, particulièrement sur le quart de jour, et au temps supplémentaire.

2. Engagement et suivi national

Les parties s'engagent à promouvoir et valoriser les emplois ainsi que le réseau de la santé et des services sociaux. Dans cette optique, elles conviennent de travailler en collaboration avec le ministère de la Santé et des Services sociaux pour identifier les meilleures pratiques et les domaines

d'innovation visant les questions relatives au maintien en poste du personnel, au recrutement et aux proportions de personnel à temps complet.

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail visant le suivi de la présente lettre d'entente.

Ce comité a pour mandats de :

- déterminer des indicateurs de main-d'œuvre, notamment les taux d'absentéisme, de temps supplémentaire et d'utilisation de la main d'œuvre indépendante et en faire une évaluation;

- faire le suivi de l'atteinte de l'ajout d'effectifs, du maintien des proportions de postes à temps complet et de l'impact de ces mesures sur le taux de temps supplémentaire et de l'utilisation de la main d'œuvre indépendante;

- collaborer à la recherche de moyens pour favoriser le déploiement de l'ajout d'effectifs, le maintien des proportions de postes à temps complet ainsi que la réduction du temps supplémentaire et de l'utilisation de la main d'œuvre indépendante;

- assurer un suivi des pratiques et de l'utilisation du temps supplémentaire ainsi que du recours à la main d'œuvre indépendante, en faire une évaluation et identifier des mesures permettant de les réduire;

- collaborer à la recherche de moyens pour valoriser les carrières en soins infirmiers et cardio-respiratoires dans le réseau de la santé et des services sociaux et ainsi favoriser le processus de dotation des postes à temps complet;

- faire des recommandations aux parties négociantes afin de s'assurer de l'atteinte et du maintien des objectifs de la présente lettre d'entente, particulièrement en ce qui a trait à la proportion de postes à temps complet et aux mesures visant la réduction de l'utilisation du temps supplémentaire et de la main d'œuvre indépendante;

- produire un rapport préliminaire au plus tard le 31 mars 2022;

- produire un bilan final des travaux au plus tard six (6) mois après l'échéance de la convention collective.

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale, chaque partie pouvant s'adjoindre ponctuellement une personne-ressource.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES HORS TAUX OU HORS ÉCHELLE EN VERTU DES DISPOSITIONS DE L'ANNEXE 4 DE LA LOI CONCERNANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR PUBLIC

Lorsque le titre d'emploi, le libellé, le taux, ou l'échelle de salaire est dérogatoire par rapport à la nomenclature des titres d'emploi, le salaire de la salariée reclassifiée conformément aux dispositions de l'annexe 4 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public (L.Q. 2005, c. 43), est, malgré les dispositions du paragraphe 7.25 de la convention collective, soit réduit pour atteindre le maximum de l'échelle de salaire de son nouveau titre d'emploi, soit maintenu, si son salaire se situe à l'intérieur des limites de l'échelle de salaire de son nouveau titre d'emploi.

En ce dernier cas, la salariée est intégrée dans l'échelle de salaire de son nouveau titre d'emploi au taux de salaire horaire égal ou immédiatement supérieur au taux de salaire horaire qu'elle avait.

Lorsque le salaire de la salariée est réduit :

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 ⅔ de la différence entre le salaire qu'elle avait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la quatrième (4e) année lui sont versés de la même manière pendant cette quatrième (4e) année;

3. le ⅓ de la différence entre le salaire qu'elle recevrait avant sa reclassification et le nouveau salaire auquel elle a droit pour la cinquième (5e) année lui est versé de la même manière pendant cette cinquième (5e) 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 salariée absente reçoit le salaire qu'elle recevrait si elle était au travail;
   e) celles prévoyant que la salariée à temps partiel reçoit un pourcentage de son salaire à titre de rémunération pour les différents congés prévus à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE AUX CONDITIONS DES INFIRMIÈRES ŒUVRANT EN AVANT-POSTE OU DISPENSAIRE VISÉ À LA SECTION XII DES DISPOSITIONS RELATIVES AUX DISPARITÉS RÉGIONALES

La salariée œuvrant en avant-poste ou en dispensaire visé à la section XII des dispositions relatives aux disparités régionales reçoit, en plus de son salaire de base, le supplément hebdomadaire suivant :

Taux 2019-04-02 au 2020-03-31 ($)	**Taux 2020-04-01 au 2021-03-31 ($)**	**Taux 2021-04-01 au 2022-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2022-04-01 ($)**
186,00	190,00	194,00	198,00

La salariée à temps partiel reçoit ce supplément au prorata des heures travaillées.

Le supplément prévu à la présente lettre d'entente cesse de s'appliquer à compter du 2 avril 2019 à la salariée qui détient le titre d'emploi d'infirmière en dispensaire (2491).

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À LA MODIFICATION DE LA NOMENCLATURE ET AU REHAUSSEMENT DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRES DE TRAVAIL DES SALARIÉES DE LA CATÉGORIE DU PERSONNEL EN SOINS INFIRMIERS ET CARDIORESPIRATOIRES

À la date d'entrée en vigueur de la convention collective, prévoir à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature) que le nombre d'heures hebdomadaires de travail pour tous les titres d'emploi de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardiorespiratoires est de 37,50 heures, à l'exception des titres d'emploi d'infirmière praticienne spécialisée (1915), de candidate infirmière praticienne spécialisée (1914), infirmière (Institut Pinel) (2473) et infirmière clinicienne (Institut Pinel) (1907) dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail est de 40 heures.

Les modifications à la Nomenclature prévues à la présente lettre d'entente sont soustraites du mécanisme de modifications à la Nomenclature prévu à l'article 37.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

RELATIVE À CERTAINES SALARIÉES À L'EMPLOI DU CENTRE HOSPITALIER ET CENTRE DE RÉADAPTATION ANTOINE-LABELLE DU CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DES LAURENTIDES

---

1. Les salariées membres du Syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente titulaires de poste à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle au 1er mai 2000 qui bénéficiaient des congés mobiles prévus au paragraphe 34.03 continuent d'en bénéficier tant et aussi longtemps qu'elles n'obtiennent pas un autre poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

2. Les salariées membres du Syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente inscrites sur la liste de disponibilité au 1er mai 2000 qui bénéficiaient de la compensation monétaire prévue au paragraphe 7.11 continuent d'en bénéficier jusqu'à ce qu'elles aient obtenu un poste suite à l'application des dispositions relatives aux mutations volontaires.

3. Les salariées membres du Syndicat faisant l'objet de la présente lettre d'entente qui obtiennent un poste donnant ouverture à l'application du paragraphe 34.01 ou 34.07 ne sont pas visées par les paragraphes précédents.

Les salariées à l'emploi du Centre Hospitalier et Centre de Réadaptation Antoine-Labelle au 1er mai 2000 qui bénéficiaient de la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 34.02 continuent d'en bénéficier tant qu'elles œuvrent dans les unités autres que les unités de soins généraux de courte durée.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

CONCERNANT LE NOMBRE D'INFIRMIÈRES AUXILIAIRES ET DE PUÉRICULTRICES/GARDE-BÉBÉS À ÊTRE INSCRITES AU SERVICE NATIONAL DE MAIN-D'ŒUVRE

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. que le nombre d'infirmières auxiliaires et de puéricultrices/garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au service national de main-d'œuvre (SNMO) n'excède pas soixante-trois (63);

2. que ce plafonnement demeure en vigueur pour la durée de la convention collective;

3. qu'aucun Employeur ne pourra effectuer de mises à pied pouvant entraîner l'inscription d'infirmières auxiliaires ou de puéricultrices/garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du SNMO si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;

4. dans le cas où le nombre d'infirmières auxiliaires et de puéricultrices/garde-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au SNMO est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire national sur la sécurité d'emploi vérifiera si les nouvelles inscriptions ont pour effet de porter leur nombre au-delà de soixante-trois (63).

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA MISE EN PLACE DE CERTAINS PROJETS PILOTES LOCAUX

Les parties conviennent de mettre en place des projets pilotes locaux concernant les sujets suivants :

a) le transfert des connaissances lors du départ à la retraite de certaines salariées œuvrant dans un centre d'activités urgence;

b) l'autogestion des horaires de travail;

c) l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine.

1. Modalités des projets pilotes

a) Projets pilotes relatifs au transfert des connaissances lors du départ à la retraite de certaines salariées œuvrant dans un centre d'activités urgence

Les projets pilotes visent à permettre à la salariée qui obtient le poste d'une salariée qui quitte à la retraite dans un centre d'activités urgence de bénéficier d'une période de transfert et d'appropriation, entre ces deux salariées, des connaissances spécifiques et de l'expertise nécessaires à l'exercice de ses fonctions, selon les modalités déterminées par l'Employeur.

La période prévue pour la tenue des projets pilotes est d'une durée d'un (1) an et doit se terminer au plus tard le 30 mars 2023.

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, le CPNSSS dispose d'un budget de 1,35 M$ sous forme d'un nombre d'heures de travail allouées.

Pour obtenir un financement pour la mise en œuvre d'un projet pilote, les établissements doivent soumettre leurs projets pour évaluation et approbation par le CPNSSS.

b) Projets pilotes relatifs à l'autogestion des horaires de travail

Les projets pilotes visent notamment à instaurer des mesures permettant à une salariée de participer à l'élaboration de son horaire de travail, tout en tenant compte des autres membres du personnel qui composent l'équipe de travail, des besoins du centre d'activités et des usagers.

Plus spécifiquement, l'autogestion des horaires permet à la salariée d'inscrire à l'horaire sa préférence à partir des besoins identifiés par l'Employeur et du nombre d'effectifs qu'il requiert. Par la suite, un exercice est fait par l'Employeur afin de concevoir l'horaire en fonction des besoins préalablement identifiés et des préférences exprimées par les salariées.

Afin de réaliser les projets pilotes :

a) Lorsque les établissements déterminent que les conditions sont jugées favorables à l'implantation de projets pilotes, ils procèdent à leur élaboration et en fixent la durée, laquelle est d'un maximum d'un (1) an.

b) Les parties locales procèdent à la mise sur pied d'un comité paritaire pour la mise en œuvre et le suivi des projets pilotes.

Le CPNSSS est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des mesures retenues. À compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, le CPNSSS dispose d'un budget de 2,45 M$.

Pour obtenir un financement pour la mise en œuvre d'un projet pilote, les établissements doivent soumettre leurs projets pour évaluation et approbation par le CPNSSS.

c) Projets pilotes relatifs à l'aménagement d'horaires atypiques de fin de semaine

Les projets pilotes visent à permettre à la salariée qui travaille dans les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine d'aménager son horaire de travail afin de travailler deux (2), trois (3) ou quatre (4) fins de semaine sur trois (3) ou sur quatre (4) semaines pour une durée minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois.

La salariée qui se prévaut d'un tel aménagement d'horaire de travail reçoit le montant forfaitaire suivant :

- Cinquante dollars (50 $) par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaire de travail comportant deux (2) fins de semaine sur trois (3);

- Soixante-quinze dollars (75 $) par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaire de travail comportant trois (3) fins de semaine sur quatre (4);

- Cent dollars (100 $) par fin de semaine travaillée lorsqu'elle a un aménagement d'horaire de travail comportant quatre (4) fins de semaine sur quatre (4).

Modalités d'application :

Sur demande de la salariée, l'Employeur évalue la possibilité de lui octroyer un aménagement d'horaire de travail en tenant compte notamment des besoins du centre d'activités.

L'horaire de travail doit comporter un minimum de vingt-huit (28) heures régulières de travail effectuées durant la période comprise entre le début du quart de travail de nuit le vendredi et la fin du quart de travail de soir le lundi. Il peut comporter un étalement des heures de travail pouvant aller jusqu'à quatre (4) semaines ainsi qu'un horaire atypique.

La salariée qui souhaite se prévaloir d'un tel aménagement d'horaire de travail et dont le nombre d'heures de son poste ou de son assignation est inférieur à vingt-huit (28) heures par semaine, voit le nombre d'heures de son poste ou de son assignation rehaussée minimalement à vingt-huit (28) heures pour une durée minimale de trois (3) mois et maximale de douze (12) mois, selon le cas.

La salariée doit avoir travaillé la totalité des heures prévues à son horaire de travail durant la période comprise entre le début du quart de travail de nuit le vendredi et la fin du quart de travail de soir le lundi, et ce, pour la période de trois (3) ou quatre (4) semaines, selon l'aménagement d'horaire de travail déterminé.

Aux fins du calcul d'admissibilité aux montants forfaitaires susmentionnés, seules les heures régulières effectivement travaillées sont considérées. Cependant, la salariée ne perd pas son admissibilité au versement de ces montants lors d'une absence en raison des congés annuels ou fériés, dans ce cas le montant forfaitaire est versé au prorata des heures régulières effectivement travaillées.

Les parties locales doivent prévoir, par entente, les adaptations nécessaires aux dispositions locales, afin de permettre la mise en œuvre de ces horaires de travail pour la durée des projets pilotes.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la salariée à temps complet ou à temps partiel et la salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la salariée à temps complet ou la salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la salariée qui fait du remplacement sur deux (2) types d'horaire, un horaire régulier et un horaire atypique, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire régulier.

L'application des primes de soir, de nuit et de fin de semaine prévues à la convention collective n'est pas modifiée par la présente lettre d'entente.

Le nombre de postes et d'affectations admissibles à l'aménagement d'horaire de travail équivaut à 2 % de la structure de postes en place à la date d'entrée en vigueur de la convention collective au sein de l'établissement pour les centres d'activités où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Les projets pilotes doivent se terminer au plus tard le 30 mars 2023.

2. Création d'un comité national de travail

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité national de travail visant à assurer la mise en œuvre de la présente lettre d'entente.

Le comité a pour mandats de :

- déterminer les indicateurs propres à chacun des projets pilotes visés par la présente lettre d'entente;

- analyser les effets des projets pilotes sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives à partir des indicateurs déterminés au préalable par le comité;

- répertorier les meilleures pratiques en matière de transfert de l'expertise et des connaissances lors du départ à la retraite des salariées;

- répertorier et diffuser les meilleures pratiques en matière d'autogestion des horaires de travail;

- formuler des recommandations aux parties négociantes;

- produire un rapport final aux parties négociantes quant au suivi de l'application de la lettre d'entente, au plus tard six (6) mois suivant l'échéance de la convention collective.

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE À L'APPLICATION DU PARAGRAPHE 6.10

Le nombre maximum de personnes visées, exception faite de la présidente, comme membres d'un conseil d'administration, d'un comité exécutif ou l'équivalent, aux fins d'application du paragraphe 6.10 est pour chacun des Syndicats ci-après énumérés :

L'Alliance interprofessionnelle de Montréal (AIM):	10
Le Syndicat des professionnelles en soins de Québec (SPSQ):	6
Le Syndicat régional des professionnelles en soins du Québec (SRPSQ):	4
Les professionnelles en soins de santé unis (PSSU):	13

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

Les parties négociantes à la présente 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 12

RELATIVE À CERTAINES INFIRMIÈRES À L'EMPLOI DU CENTRE INTÉGRÉ DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

Les parties aux présentes conviennent de ce qui suit :

1. Les infirmières à l'emploi du CHSLD Macamic du Centre intégré de santé et de service sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue qui bénéficiaient à l'entrée en vigueur de la présente convention collective de la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 34.02 de la convention collective FIIQ-CHP (1995-1998) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent dans un poste pour lequel les dispositions relatives à ladite prime s'appliquaient.

2. Les infirmières à l'emploi du CHSLD Macamic du Centre intégré de santé et de service sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue qui bénéficiaient à l'entrée en vigueur de la présente convention collective des congés mobiles prévus au paragraphe 34.03 de la convention collective FIIQ-CHP (1995-1998) continuent d'en bénéficier tant qu'elles demeurent dans un poste pour lequel les dispositions relatives auxdits congés s'appliquaient.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

RELATIVE À CERTAINES INFIRMIÈRES AUXILIAIRES DU CENTRE INTÉGRÉ UNIVERSITAIRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE LA CAPITALE-NATIONALE

---

1. Les infirmières auxiliaires à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix[1] à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective qui bénéficient de la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 34.02 continuent d'en bénéficier tant qu'elles œuvrent dans les unités autres que les unités de soins de courte durée.

2. Les infirmières auxiliaires embauchées avant le 1er juillet 1991 continuent de bénéficier des dispositions du paragraphe 34.03 tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

---

[1] Lequel fait partie du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

LETTRE D'ENTENTE NO 14

RELATIVE À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DU PERSONNEL NOUVELLEMENT EMBAUCHÉ

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente visent l'encadrement professionnel des salariées embauchées dans l'un ou l'autre des titres d'emploi qui ont moins de deux (2) ans de pratique dans leur emploi.

Budget annuel pour l'encadrement professionnel

À compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, l'Employeur consacre, pour chaque année financière, un budget spécifiquement dédié à cet encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à 0,19 % de la masse salariale[1] de l'année financière précédente des salariées de l'unité de négociation.

Si au cours d'une année, l'Employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, la différence est reportée à l'année suivante.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget.

Disposition transitoire

Pour l'année financière 2021-2022, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2022.

---

[1] La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE AU MONTANT FORFAITAIRE VERSÉ AUX TITRES D'EMPLOI D'INFIRMIÈRE AUXILIAIRE ET D'INFIRMIÈRE AUXILIAIRE CHEF D'ÉQUIPE

CONSIDÉRANT que l'infirmière auxiliaire et l'infirmière auxiliaire chef d'équipe font partie de l'équipe de soins tout comme la préposée aux bénéficiaires;

CONSIDÉRANT que l'équipe de soins ainsi constituée effectue des tâches complémentaires en soins d'assistance ou en soins infirmiers aux bénéfices des usagers sur une unité de soins.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Un montant forfaitaire est versé à la salariée du titre d'emploi d'infirmière auxiliaire (3455) ou d'infirmière auxiliaire chef d'équipe (3445) dont le taux de salaire à l'échelle est inférieur au taux unique du rangement 9.

Ce montant forfaitaire correspond à la différence entre le taux unique du rangement 9 et le taux de salaire horaire de la salariée des échelons 1 ou 2.

Ce montant forfaitaire est versé à chaque période de paie, pour chaque heure rémunérée dans un titre d'emploi d'infirmière auxiliaire ou d'infirmière auxiliaire chef d'équipe. Par ailleurs, il est ajusté en fonction de l'avancement de la salariée dans son échelle de salaire.

Le montant forfaitaire versé n'est pas assujetti au calcul des primes et est non cotisable aux fins du régime de retraite.

La présente lettre d'entente entre en vigueur le 29 mai 2021.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

RELATIVE À LA FORMATION ET AU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DES INFIRMIÈRES PRATICIENNES SPÉCIALISÉES

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) consacre annuellement un budget national équivalent à 0,03 % de la masse salariale[1] des salariées de la catégorie du personnel en soins infirmiers et cardio-respiratoires de l'année financière précédente aux fins de la formation et du développement des compétences des infirmières praticiennes spécialisées.

Le budget est réparti par le MSSS à chacun des établissements en fonction de leurs effectifs en infirmières praticiennes spécialisées.

Disposition transitoire

Pour l'année financière 2021-2022, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2022.

[1] La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE AU RANGEMENT APPLICABLE AU TITRE D'EMPLOI D'INFIRMIÈRE PRATICIENNE SPÉCIALISÉE

CONSIDÉRANT la mise en œuvre, à compter du 25 janvier 2021, de la Loi modifiant la Loi sur les infirmières et les infirmiers et d'autres dispositions afin de favoriser l'accès aux services de santé (L.Q. 2020, c. 6) (Loi);

CONSIDÉRANT que cette Loi a notamment pour effet de permettre aux infirmières praticiennes spécialisées d'exercer de nouvelles activités professionnelles;

Les parties conviennent de ce qui suit :

ÉVALUATION DU TITRE D'EMPLOI

- À partir du 25 janvier 2021, le rangement 28 est applicable au titre d'emploi 1915 - infirmière praticienne spécialisée;

- Les parties conviennent de ne pas soumettre l'évaluation du titre d'emploi visé à la présente lettre d'entente au comité national des emplois prévu à l'article 37 de la convention collective;

- Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent des cotes d'évaluation à attribuer à chacun des dix-sept (17) sous-facteurs pour la modification du rangement prévu au paragraphe 1 de la présente lettre d'entente;

- À défaut d'une entente, les cotes seront déterminées par le Secrétariat du Conseil du trésor;

- La hausse du rangement prévue à la présente lettre d'entente n'a pas pour effet de modifier l'échelon détenu par la salariée visée ni la durée de séjour aux fins de l'avancement dans les échelles de salaire prévues à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL SUR L'ACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail sur l'actualisation de la convention collective.

MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandat de discuter notamment des sujets suivants :

- prévoir que l'admissibilité de la salariée au régime de congé à traitement différé ne soit possible qu'après trente-six (36) mois de service chez son Employeur;

- retirer le numéro d'assurance sociale à l'état détaillé fourni au syndicat selon le paragraphe 5.01;

- préciser que la définition de la masse salariale prévue au paragraphe 16.01, à la lettre d'entente no 14 relative à l'encadrement professionnel du personnel nouvellement embauché et à la lettre d'entente no 16 relative à la formation et au développement des compétences des infirmières praticiennes spécialisées correspond au salaire de base prévu à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, excluant toute prime, tout supplément et toute rémunération additionnelle;

- abroger l'obligation de l'Employeur de prélever la cotisation syndicale lorsque les parties sont en attente d'une décision du Tribunal administratif du travail quant à l'inclusion d'une salariée au sein de l'unité de négociation;

- revoir certains mécanismes de règlements des litiges portant notamment sur le règlement des griefs, l'arbitrage de grief et l'arbitrage médical;

- revoir certaines dispositions relatives au devoir de représentation syndicale.

La durée du mandat est de douze (12) mois après sa mise sur pied.

Les parties peuvent convenir de modifier la convention collective en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la salariée détentrice d'un poste à temps complet dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours qui œuvre sur le quart de soir, de nuit ou de rotation. Elles s'appliquent aussi à la salariée œuvrant sur le quart de jour et ayant trois (3) années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

Les parties locales négocient les modalités d'application de l'aménagement du temps de travail, dont notamment :

- la date de la mise en application;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail;
- la manière de disposer de la ou des journées libérées par une salariée détentrice d'un poste à temps complet en priorisant les salariées du centre d'activités ou autrement convenu par les parties locales.

A. Quart de jour ou de soir

La salariée visée à l'article 1 de la présente lettre d'entente œuvrant sur le quart de jour ou de soir qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et trois (3) jours de congé de maladie pour douze (12) périodes de quatorze (14) jours. Par la suite, la salariée reprend son horaire à temps complet.

Afin de réduire le nombre de semaines de travail à temps complet, la salariée peut si elle le désire convertir jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel.

B. Quart de nuit

a) La salariée visée à l'article 1 de la présente lettre d'entente œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux sous-alinéas b) et suivants de l'alinéa C du paragraphe 9.02 s'appliquent.

b) La salariée visée à l'article 1 de la présente lettre d'entente œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours pendant treize (13) périodes de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payé par période de quatorze (14) jours :

i) par la conversion de la prime de nuit en temps chômé jusqu'à vingt- quatre (24) jours en vertu du paragraphe 9.02.

ii) et, par la réduction de neuf (9) jours de congé férié et quatre (4) jours de congé de maladie pour treize (13) périodes de quatorze (14) jours.

iii) afin de réduire le nombre de semaines de travail à temps complet, la salariée peut si elle le désire convertir jusqu'à cinq (5) jours de congé annuel.

iv) la salariée qui veut convertir plus de vingt-quatre (24) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire le nombre de semaines travaillées à temps complet. Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré;

ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- pour la prime de 14 % : 3.0 jours;
- pour la prime de 15 % : 4,7 jours;
- pour la prime de 16 % : 6,3 jours.

v) Lors de toute absence pour laquelle la salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa B du paragraphe 9.02 de la convention collective.

Le présent sous-alinéa ne s'applique pas lors des absences suivantes :

- congés fériés;
- congé annuel;
- congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- absence pour invalidité à compter de la sixième (6e) journée ouvrable;
- absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, RLRQ, c. A-3.001;
- journées additionnelles de congé payé en application des sous-alinéas i) et ii).

C. Quart de rotation

La salariée visée à l'article 1 de la présente lettre d'entente œuvrant sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, la salariée ayant trois (3) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque la salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congé de maladie prévue au paragraphe A et au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'Employeur verse également à la salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i), ii) et iii) du paragraphe B le cas échéant, sont réputés être des jours travaillés.

E. Statut de la salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

La salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la salariée à temps complet conserve son statut de salariée à temps partiel, à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de la salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'Employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la salariée visée.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL SUR LA RÉVISION DU MÉCANISME DE MODIFICATION À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties forment un comité national intersyndical visant la révision du mécanisme de modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (Nomenclature).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a notamment pour mandats d'analyser :

- l'ensemble des dispositions du mécanisme de modifications à la Nomenclature;
- les modalités de fonctionnement du Comité national des emplois;
- les modalités d'évaluation des emplois;
- la procédure d'arbitrage prévue à l'article 37.

Le comité produit un rapport et formule des recommandations aux parties, au plus tard le 30 juin 2022.

Par ailleurs, les parties peuvent mettre en œuvre des recommandations conjointes en cours de convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de onze (11) membres désignés comme suit :

- trois (3) représentants de la partie patronale;
- huit (8) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ, FSQ-CSQ, FIQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes supplémentaires.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

RELATIVE AU FORUM VISANT LA SANTÉ GLOBALE DES SALARIÉES

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un forum portant sur la santé globale des salariées.

MANDATS DU FORUM

Le forum a pour mandats de :

- recommander aux parties négociantes des projets locaux, régionaux ou nationaux susceptibles de :
  - améliorer le bien-être des salariées dans leur environnement de travail;
  - diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
  - favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la salariée;
- traiter des moyens susceptibles de mieux protéger les salariées d'actes de violence provenant de la clientèle ou de leur famille;
- évaluer les offres de formation et mettre en place des projets locaux, régionaux ou nationaux de formation porteuses visant l'amélioration de la santé, de la sécurité et du bien-être au travail;
- produire un bilan préliminaire aux parties négociantes au plus tard le 31 mai 2022;
- produire un bilan final au plus tard trois (3) mois suivant l'échéance de la convention collective.

Les parties peuvent convenir de traiter de tout autre sujet relatif à la santé globale des salariées.

À compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, les parties disposent d'un budget de 2,645 M$ par année financière aux fins de la réalisation des projets.

À défaut d'avoir engagé la totalité du budget prévu au cours de l'année 2021-2022, les sommes non engagées sont reportées à l'année suivante. Ce report ne peut s'appliquer au-delà du 30 mars 2023.

Les projets débutent au plus tard trois (3) mois suivant leur approbation par la partie patronale.

COMPOSITION DU FORUM

Le forum est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et trois (3) représentants de la partie syndicale.

LETTRE D'ENTENTE NO 22

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL CONCERNANT LES SALARIÉES TRAVAILLANT DANS CERTAINS TERRITOIRES AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES SÉVÈRES DE DISPONIBILITÉ DE MAIN-D'ŒUVRE

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail visant à tenter de trouver des solutions pour les établissements aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre dans certains territoires éloignés des grands centres urbains.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1. déterminer les indicateurs;

2. documenter et analyser, selon les indicateurs déterminés, les problématiques d'attraction et de rétention des salariées travaillant dans les territoires visés;

3. déterminer les territoires éloignés des grands centres urbains aux prises avec des problèmes sévères de disponibilité de main-d'œuvre;

4. collaborer à la recherche de moyens pour atténuer les problématiques de disponibilité de main-d'œuvre dans les territoires visés;

5. répertorier et diffuser les meilleures pratiques en matière d'attraction et de rétention dans les établissements ayant des points de service dans les territoires visés;

6. convenir de projets ayant pour objectif de répondre aux problématiques de main-d'œuvre dans les établissements ayant des points de service dans les territoires visés;

7. faire des recommandations aux parties négociantes, notamment quant aux mesures structurantes visant à attirer et à retenir la main-d'œuvre suffisante au sein des territoires visés;

8. produire un bilan final au plus tard trois (3) mois suivant l'échéance de la convention collective.

Aux fins du sixième (6e) mandat, à compter du 1er avril 2021, et ce, jusqu'au 30 mars 2023, les parties disposent d'un budget de 2,645 M$ par année financière aux fins de la réalisation des projets.

À défaut d’avoir engagé la totalité du budget prévu au cours de l’année 2021-2022, les sommes non engagées sont reportées à l’année suivante. Ce report ne peut s’appliquer au-delà du 30 mars 2023.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

LETTRE D'ENTENTE NO 23

RELATIVE À LA SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS D'UNE CLIENTÈLE EN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE

ARTICLE 1 MONTANT FORFAITAIRE

À compter du 31 mars 2020 et jusqu'au 28 mai 2021, la salariée détenant un ou plusieurs titres d'emploi des regroupements de titres d'emploi visés à l'article 2 et œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 3 bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD).

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à la salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu de l'article 34, de l'article 3 de l'annexe 3 et de l'annexe 9 de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées, la salariée visée reçoit un montant forfaitaire de cent quatre-vingts dollars (180 $).

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

ARTICLE 2 REGROUPEMENTS DE TITRES D'EMPLOI

La salariée doit détenir un ou plusieurs titres d'emploi dans l'un ou l'autre des regroupements de titres d'emploi suivants :

- infirmière clinicienne et infirmière praticienne spécialisée;
- infirmière;
- infirmière auxiliaire;
- inhalothérapeute.

ARTICLE 3 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

3.01 Les centres ou sous-centres d'activités visés sont les suivants :

- 6060 : Soins infirmiers aux personnes en perte d'autonomie;
- 6160 : Soins d'assistance aux personnes en perte d'autonomie;
- 6270 : Unité d'hébergement et soins de longue durée aux adultes avec un diagnostic psychiatrique;

- 6271 : Soins infirmiers longue durée – clientèle asilaire;
- 6272 : Soins d’assistance longue durée – clientèle asilaire;
- 6273 : Soins infirmiers de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique;
- 6274 : Soins d’assistance de longue durée – autres clientèles avec diagnostic psychiatrique.

3.02 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d’activités est modifié, le CPNSSS en avise le syndicat et la liste sera mise à jour.

LETTRE D'ENTENTE NO 24

RELATIVE À LA SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS DE LA CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

ARTICLE 1 MONTANT FORFAITAIRE

À compter du 31 mars 2020 et jusqu'au 30 septembre 2023, la salariée détenant un ou plusieurs titres d'emploi d'un même regroupement visés à l'article 2 et œuvrant dans un ou plusieurs centres ou sous-centres d'activités visés à l'article 3, bénéficie d'un montant forfaitaire pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC).

Les heures effectivement travaillées incluent le temps supplémentaire et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à la salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu de l'article 34 et des annexes 3 et 9 de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Pour chaque tranche de cinq cents (500) heures effectivement travaillées, la salariée visée reçoit un montant forfaitaire selon le regroupement de titres d'emploi visé :

Regroupements de titres d'emploi	Forfaitaire par 500 heures effectivement travaillées
1000-1999	360 $
2000-2999	295 $
3000 et +	195 $

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI PAR REGROUPEMENT

Par regroupement, les titres d'emploi visés par la lettre d'entente sont les suivants :

1) Codes 1000 à 1999 :

   - Infirmière clinicienne assistante infirmière-chef, infirmière clinicienne assistante du supérieur immédiat (1912)
   - Infirmière clinicienne (1911)

2) Codes 2000 à 2999 :

- Assistante-infirmière-chef, assistante du supérieur immédiat (2489)
- Infirmière (2471)
- Infirmière chef d'équipe (2459)

3) Codes 3000 et plus :

- Infirmière auxiliaire (3455)

ARTICLE 3 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

3.01 Les centres ou sous-centres d'activités sont les suivants :

- 5202 Demande d'intervention auprès des jeunes contrevenants (LSJPA);
- 5203 Mécanisme d'accès (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5400 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5401 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LSJPA);
- 5402 Assistance et support aux jeunes et à la famille (LPJ – LSSSS);
- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS);
- 5500 Unités de vie pour jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5501 Unités de vie pour jeunes - Garde ouverte (LPJ – LSJPA);
- 5502 Unités de vie pour jeunes - Garde fermée (LPJ – LSJPA);
- 5503 Unités de vie pour jeunes - Régulières (LPJ – LSSSS);
- 5504 Unités de vie pour jeunes - Santé mentale (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5600 Services externes (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE);
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique);
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis;
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
    - Clinique Cormier Lafontaine;
    - Équipe itinérance et sans domicile fixe;
    - Équipe jeunesse intervenant en CJ;
    - Équipe toxico-justice;
    - Traitement de substitution;
    - Urgence-triage.

- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie;
- 6940 Internat – Déficience intellectuelle ou physique et trouble envahissant du développement;
- 6945 Internat – Déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement;
- 6946 Internat – Déficience physique;
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique;
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale - Jeunes 0-17 ans;
- 6989 Foyers de groupe - Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 7000 Centre pour activités de jour;
- 7010 Atelier de travail;
- 7040 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue;
- 7041 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (Déficience intellectuelle et trouble envahissant du développement);
- 7042 Ressources résidentielles – Assistance résidentielle continue (Déficience physique);
- 7690 Transport externe des usagers;
- 7710 Sécurité;
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux;
- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux;
- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention;
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive.

Pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seules les salariées visées œuvrant directement auprès de la clientèle présentant des TGC recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient d'un montant forfaitaire selon les modalités prévues à la présente lettre d'entente.

3.02 Les centres ou sous-centres d'activités particuliers ayant fait l'objet d'une autorisation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) en vertu de l'annexe 4 de la circulaire ministérielle 2013-022, sont également visés par la présente lettre d'entente tant qu'ils continuent d'offrir des soins et des services à une clientèle présentant des TGC.

3.03 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le CPNSSS en avise le Syndicat et la liste sera mise à jour.

LETTRE D'ENTENTE NO 25

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité de travail a pour mandats de :

- analyser les composantes suivantes du régime de droits parentaux et d'émettre des recommandations :

    - la formule de calcul de l'indemnité de l'Employeur

        Afin de répondre à l'objectif d'assurer un remplacement de revenu lors d'un congé de maternité équivalent à ce que la salariée aurait reçu si elle avait été au travail, il est proposé de discuter des adaptations potentielles à faire à la formule actuelle de calcul de l'indemnité de l'Employeur. Cette formule, établie à partir du traitement hebdomadaire de base de la salariée, doit tenir compte des prestations versées par le Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) et des exonérations de cotisations aux régimes étatiques et au régime de retraite.

        Le traitement hebdomadaire de base devant être utilisé dans le calcul de l'indemnité de l'Employeur devra également faire l'objet de discussions, notamment en ce qui concerne les salariées à temps partiel.

    - les congés de maternité et d'adoption

        Les critères à respecter pour l'obtention du congé d'adoption semblent différer selon le type d'adoption. Il y a donc lieu de revoir ces critères pour les salariées qui bénéficient de ce type de congé.

        De plus, les bénéfices offerts pendant la période précédant le congé de maternité ainsi que le préavis pour obtenir le congé de maternité devront également être examinés.

    - l'identification des enjeux syndicaux prioritaires

- examiner les enjeux reliés aux modalités d'application des dispositions sur les droits parentaux prévus à la convention collective;

- analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévues à la convention collective afin de s'assurer de leur conformité avec le cadre législatif actuel;

- produire un rapport, conjoint ou non, aux parties négociantes au plus tard six (6) mois précédant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : APTS, FAE, FIQ, SFPQ et SPGQ.

LETTRE D'ENTENTE NO 26

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE RÉGIME DE RETRAITE DES EMPLOYÉS DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP)

Dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur l'opportunité d'apporter certaines modifications au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP).

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

- examiner les éléments suivants :

  - paramètres et évolution des régimes de retraite

    Les parties conviennent de discuter de certains paramètres du RREGOP en prenant en considération différents éléments, dont la rétention du personnel expérimenté sur une base volontaire. Ces discussions incluent notamment les sujets de la retraite progressive et l'âge maximal de participation.

    Les parties conviennent de discuter de l'équité entre les participants et de l'interaction du RREGOP avec le Régime de rentes du Québec (RRQ).

    Les parties conviennent de discuter de la coexistence du RREGOP et du Régime de retraite du personnel d'encadrement (RRPE).

  - financement

    Les parties conviennent de discuter des modalités de financement des prestations à la charge des participants du RREGOP en cohérence avec certains facteurs de risque, notamment la maturité grandissante du régime et l'incertitude entourant les rendements des marchés financiers.

- faire rapport, conjointement ou non, aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé de six (6) représentants de la partie patronale et de deux (2) représentants de chacune des organisations syndicales suivantes : APTS, FAE, FIQ, SFPQ et SPGQ.

PARTIE IV

LETTRE D'INTENTION

LETTRE D’INTENTION NO 1

RELATIVE À LA PROMOTION DE LA LETTRE D’ENTENTE NO 19

Les parties locales s’engagent à promouvoir la lettre d’entente no 19 relative à l’aménagement du temps de travail.

À cette fin, les parties locales négocient, dans les soixante (60) jours de la date d’entrée en vigueur de la convention collective, les modalités d’application de l’aménagement du temps de travail selon les termes prévus à l’article 2 de la lettre d’entente no 19 relative à l’aménagement du temps de travail.