

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

**LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES CENTRES HOSPITALIERS PUBLICS**

et

**LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET EMPLOYÉS
DE SERVICE, SECTION LOCALE 298 (F.T.Q.)**

Mise à jour: 1^{er} juillet 2002 Envoi: 2
--

13 juillet 2000
30 juin 2003

TABLE DES MATIÈRES

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

TABLE DES MATIÈRES

	Page
20	Congés fériés payés I.20.1
21	Congé annuel (vacances) I.21.1
22	Avantages sociaux I.22.1
23	Régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie, d'assurance-salaire I.23.1
24	Régime de retraite I.24.1
25	Uniformes I.25.1
26	Repas, vestiaire et salle d'habillage I.26.1
27	Paiement des salaires I.27.1
28	Privilèges acquis I.28.1
29	Contrat d'entreprise (contrat à forfait) I.29.1
30	Dispositions relatives à la rémunération I.30.1
31	Primes I.31.1
32	Comité local de relations de travail I.32.1
33	Récupération scolaire et congé sans solde pour études I.33.1
34	Assurance-responsabilité I.34.1
35	Allocations de déplacement I.35.1
36	Développement des ressources humaines I.36.1
37	Perte ou destruction de biens personnels I.37.1
38	Santé et sécurité I.38.1
39	Transport des personnes bénéficiaires I.39.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
40	Activités à l'extérieur de l'établissement avec les personnes bénéficiaires	I.40.1
41	Régime de congé à traitement différé	I.41.1
42	Changements technologiques	I.42.1
43	Ordre professionnel	I.43.1
44	Congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université	I.44.1
45	Durée et rétroactivité	I.45.1

PARTIE II ANNEXES

A	Titres d'emploi	II.A.1
	Comité de négociation des emplois non prévus	II.A.1
B	Conditions particulières à l'aide-mécanicienne ou aide-mécanicien de machines fixes, mécanicienne ou mécanicien de machines fixes et mécanicienne ou mécanicien de machines frigorifiques	II.B.1
C	Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé	II.C.1
D	Conditions particulières aux éducatrices ou éducateurs	II.D.1
E	Conditions particulières à l'infirmière ou infirmier	II.E.1
F	Conditions particulières aux professionnelles et professionnels	II.F.1
G	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens	II.G.1
H	Comité de relations de travail	II.H.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page	
I	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques	II.I.1
J	Conditions particulières applicables lors d'une intégration faite en vertu des articles 130 à 136 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (L.R.Q. C.S.-2.1)	II.J.1
K	Conditions particulières s'appliquant aux personnes salariées de l'Institut de Cardiologie de Montréal travaillant au Centre ÉPIC	II.K.1
L	Semaine de quatre (4) jours avec réduction du temps supplémentaire	II.L.1
M	Disparités régionales	II.M.1
N	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	II.N.1
O	Reconnaissance de scolarité additionnelle	II.O.1
P	Conditions particulières aux techniciennes ou techniciens en assistance sociale	II.P.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Sur l'évaluation de l'emploi	III.1.1
No 1A	Classes de rangement et échelles de salaire de référence	III.1A.1
No 2	Concernant les projets de réorganisation	III.2.1
No 3	Relative à l'examen des titres d'emploi	III.3.1
No 4	Relative à la conversion des heures en poste	III.4.1
No 5	Concernant le comité sectoriel de relations de travail	III.5.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page	
No 6	Relative aux services régionaux de main-d'oeuvre et aux comités paritaires sur les mesures spéciales et la sécurité d'emploi	III.6.1
No 7	Concernant le nombre d'infirmières ou d'infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en service de la santé, de puéricultrices ou puériculteurs et de gardes-bébés à être inscrits au S.P.S.S.S.	III.7.1
No 8	Relative à l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel	III.8.1
No 9	Relative à la réinsertion sociale des personnes bénéficiaires qui présentent une déficience intellectuelle ou qui sont aux prises avec des problèmes d'ordre mental	III.9.1
No 10	Relative à la santé et sécurité au travail	III.10.1
No 11	Relative à la convention collective applicable dans un établissement ayant plus d'une mission	III.11.1
No 12	Relative aux responsabilités familiales	III.12.1
No 13	Concernant les frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel	III.13.1
No 14	Sur les dépenses relatives à l'indemnité supplémentaire pour le transport de nourriture	III.14.1
No 15	Relative au régime d'assurance salaire de longue durée	III.15.1
No 16	Sur la relativité et l'équité salariale	III.16.1
No 17	Relative à la nomenclature des titres d'emploi	III.17.1
No 18	Concernant la poursuite des travaux sur l'équité salariale	III.18.1

PARTIE IV LETTRES D'INTENTION

TABLE DES MATIÈRES

	Page
Relative aux régimes de retraite	IV.1.1
Relative à l'engagement concernant des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR)	IV.2.1
 PARTIE V APPENDICES	
Appendice No 1	V.1.1
Appendice No 2	V.2.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 1. La personne salariée

"La personne salariée" désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation travaillant pour l'employeur moyennant rémunération ou en absence autorisée en vertu de la présente convention. Ce terme comprend également "l'agente ou l'agent syndical libéré" prévu à l'article 9 de la présente convention.

2. La personne salariée à temps complet

"La personne salariée à temps complet" désigne toute personne salariée qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

3. La personne salariée à temps partiel

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

4. Poste

Le mot "poste" désigne les fonctions de l'un des titres d'emploi prévus à la convention collective à l'intérieur d'un service où ces fonctions sont exercées.

5. Poste fusionné

"Poste fusionné" désigne les fonctions d'un ou plusieurs titres d'emploi, dans un ou plusieurs services.

- A) Les postes fusionnés existant à la date d'entrée en vigueur de la présente convention sont réputés fusionnés au sens de celle-ci.
- B) Dans le cas de nouvelle fusion de postes, l'employeur affiche le poste ainsi fusionné conformément aux dispositions de la convention collective prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).
- C) Les fonctions du poste fusionné doivent être compatibles et de même ordre dans l'un ou l'autre des cas suivants:
 - a) fusion de poste à temps partiel;
 - b) lorsque des circonstances régulières font que les tâches de plus d'un poste peuvent être accomplies sans surcharge de travail pour une personne salariée.

- D) Le syndicat peut contester par grief la création d'un poste fusionné durant la période d'affichage.

En cas de contestation du syndicat, l'employeur soumet le cas à l'arbitrage et l'arbitre, nommé selon la procédure d'arbitrage, doit l'entendre prioritairement à tout autre grief.

Le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Aucune nomination à ce poste ne peut être effectuée tant qu'une décision arbitrale n'est pas rendue. Pendant cette période, l'employeur peut utiliser les moyens de remplacement prévus pour un poste temporairement dépourvu de titulaire.

6. **Service**

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

L'employeur fournit au syndicat une liste des services de l'établissement dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

7. **Promotion**

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

8. **Transfert**

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

9. **Rétrogradation**

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

10. **Période comptable**

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

11. **Personne conjointe**

On entend par personnes conjointes, les personnes:

- a) qui sont mariées et cohabitent;

- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

12. **Enfant à charge**

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

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

1.02 **Période de probation**

Toute nouvelle personne salariée est soumise à une période de probation dont les modalités normalement acceptées et pertinentes à chaque titre d'emploi lui sont communiquées lors de son embauchage.

La période de probation est de trente (30) jours de travail.

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

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

1.03 **Poste temporairement dépourvu de titulaire**

1. L'employeur comble les postes temporairement dépourvus de titulaire en tenant compte des besoins du service.

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

2. Un poste est temporairement dépourvu de titulaire lorsque la ou le titulaire est absent pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- congé annuel (vacances),
- congés fériés,
- congés parentaux,
- maladie ou accident,
- activités syndicales,
- congés pour études avec ou sans solde,
- période d'affichage prévue à l'article 13 (Mutations volontaires) et aux articles correspondants des annexes,
- congés sociaux,
- congés sans solde,
- période durant laquelle l'établissement attend la personne salariée du S.P.S.S.S.,
- congés mobiles,
- congé à traitement différé,
- suspension,
- durée pendant laquelle la personne salariée occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation,
- période comprise entre la date où le poste devient vacant et la date d'entrée en fonction d'une candidate ou d'un candidat selon les termes de l'article 13 (Mutations volontaires) et des articles correspondants des annexes,
- congés chômés découlant de la conversion en temps de primes et du temps supplémentaire.

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

4. Avant d'utiliser les dispositions prévues au paragraphe 1.08, l'employeur applique la procédure suivante:

- dans le cas où il est prévu que la durée de l'absence de la ou du titulaire peut excéder trente (30) jours, l'employeur qui décide de combler de façon complète, partielle et/ou interrompue le poste temporairement dépourvu de titulaire, avant de le faire, s'engage à donner par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du service concerné, une assignation temporaire à une personne salariée à temps complet détentrice de poste, pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de titulaire. Il est entendu qu'une assignation temporaire accordée en vertu du présent alinéa ne peut entraîner plus d'une

mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation, lors de sa réintégration à son ancien poste, reprend le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste.

1.04 Aux fins du présent article, un remplacement signifie: combler un poste temporairement dépourvu de titulaire, rencontrer les surcroîts de travail, exécuter des travaux à durée limitée (inférieure à six (6) mois) ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

1.05 Équipe de remplacement

- a) L'équipe de remplacement comprend les personnes salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03.
- b) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont cédulées conformément à leur statut (temps complet, temps partiel) antérieur à la mise à pied, en respectant les règles prévues à l'article 18 (Heures et semaine de travail) et elles doivent se présenter au travail.
- c) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement sont assignées à des fonctions à l'intérieur d'un titre d'emploi comparable, au sens du paragraphe 15.05, en autant qu'elles répondent aux exigences normales des fonctions à exécuter.
- d) Toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une personne salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des personnes salariées à temps partiel.
- e) Les personnes salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser l'assignation proposée.

1.06 Liste de rappel

La liste de rappel comprend:

- a) Les personnes salariées à temps partiel qui ont exprimé leur disponibilité;
- b) les autres personnes salariées qui sont:
 - i) les personnes salariées embauchées pour effectuer du remplacement;
 - ii) les personnes salariées qui ont abandonné leur poste pour s'inscrire sur la liste de rappel, auquel cas elles conservent leur ancienneté. Cependant, ces personnes salariées ne peuvent se prévaloir des dispositions relatives aux mutations volontaires (Article 13) avant l'écoulement d'une période de douze (12) mois depuis leur inscription sur la liste de rappel. Malgré ce qui précède, la candidature de telles personnes salariées à un poste est considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune candidate ou aucun

candidat ne satisfait aux exigences normales de la tâche;

- iii) les personnes salariées mises à pied qui ne bénéficient pas de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03.

1.07 La personne salariée de la liste de rappel doit exprimer sa disponibilité par écrit. Cependant, la personne salariée embauchée après le 2 avril 1983 exprime une disponibilité adaptée aux besoins de l'établissement.

Les moyens pour contrer le non respect de la disponibilité exprimée font l'objet d'un arrangement au niveau local.

La personne salariée inscrite sur la liste de rappel de plus d'un établissement ou de plus d'une unité de négociation n'a pas l'obligation de respecter la disponibilité exprimée lorsqu'elle démontre, à la demande de l'employeur, qu'elle a accepté une assignation dans une autre unité de négociation ou un autre établissement incompatible avec sa disponibilité.

1.08 Avant de puiser à l'extérieur, l'employeur fait appel aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel selon la procédure suivante:

- a) la liste de rappel est appliquée par titre d'emploi. Une personne salariée peut être inscrite pour plus d'un titre d'emploi;
- b) les personnes salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté et compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- c) lorsque la durée de l'assignation est de quatorze (14) jours ou moins, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut obtenir, par ordre d'ancienneté, cette assignation dans son service ou dans un service où elle a exprimé une disponibilité conformément à l'alinéa e) du présent paragraphe et ce, prioritairement aux autres personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche;

si la disponibilité exprimée par la personne salariée ayant le plus d'ancienneté ne correspond pas entièrement à l'assignation à effectuer, la partie non comblée de l'assignation est accordée, selon les mêmes modalités, aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel dans le service ou aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel qui ont exprimé une disponibilité dans ce service conformément à l'alinéa e) du présent paragraphe;

si à la suite de l'application des sous-alinéas précédents, l'assignation n'a pu être entièrement comblée, la partie non comblée de l'assignation est offerte à une personne salariée de la liste de rappel selon les modalités prévues à l'alinéa b) du présent paragraphe;

- d) lorsque la durée prévue de l'assignation est de plus de quatorze (14) jours ou est indéterminée, l'assignation est accordée conformément à l'alinéa b) du présent

paragraphe. Toutefois, une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel peut quitter temporairement son poste et obtenir cette assignation dans son service pourvu qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le service concerné. La personne salariée bénéficiant d'une telle mutation reprend, lors de sa réintégration à son ancien poste, le salaire qu'elle avait lorsqu'elle occupait ce poste;

- e) aux fins d'application de l'alinéa c), une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel peut exprimer une disponibilité dans un autre service. Elle ne peut modifier son choix de service que s'il s'est écoulé un délai de quatre (4) mois depuis l'expression de son dernier choix;

pour modifier son choix de service, la personne salariée doit faire parvenir à l'employeur un avis écrit au moins trente (30) jours à l'avance;

- f) le délai de quatorze (14) jours prévu aux alinéas c) et d) du présent paragraphe peut être modifié par arrangement local;
- g) lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée de la liste de rappel non titulaire d'un poste est déjà assignée pour une durée supérieure à trente (30) jours, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours;

lorsqu'un remplacement excédant quatre (4) mois débute alors qu'une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel inscrite sur la liste de rappel est déjà assignée dans son service pour une durée supérieure à trente (30) jours, à un poste temporairement dépourvu de titulaire, cette personne salariée est réputée disponible pour un tel remplacement dans son service s'il reste moins de trente (30) jours à écouler à son assignation en cours;

- h) pour le remplacement de congés annuels (vacances) débutant au cours de la période normale, les personnes salariées peuvent être assignées pour combler plus d'un poste temporairement dépourvu de sa ou son titulaire à l'intérieur de cette période. Ces assignations sont signifiées dans les trente (30) jours suivants l'affichage du programme des congés annuels. Les modalités de ces assignations font l'objet d'un arrangement au niveau local;
- i) le rappel se fait par téléphone ou messenger interne et la personne salariée est tenue de se présenter au travail immédiatement, dans la mesure où les circonstances du rappel rencontrent la disponibilité exprimée préalablement;
- j) si la personne salariée refuse, la suivante est rappelée et ainsi de suite;
- k) les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités d'octroi des assignations additionnelles pour les personnes salariées qui ont complété cinq (5) jours de travail ou qui sont requises de travailler cinq (5) jours dans une même semaine;
- l) une personne salariée peut quitter son assignation lorsque celle-ci est modifiée suite

à l'application des dispositions du paragraphe 22.37 ou lorsqu'une personne salariée titulaire d'un poste en invalidité débute un retour progressif sur son poste en vertu des paragraphes 23.29 e) et 23.45. Dans ce cas, la personne salariée est inscrite sur la liste de rappel. Cependant, la personne salariée ne peut quitter son assignation lors de la seconde modification aux congés sans solde en prolongation des congés parentaux prévus au paragraphe 22.37;

- m) lorsqu'un remplacement de trente (30) jours et plus débute alors que la personne salariée de la liste de rappel est absente pour une raison prévue à la convention collective, celle-ci est réputée disponible pour un tel remplacement si elle peut occuper ce remplacement à compter du jour suivant la journée où débute le remplacement;
- n) les parties peuvent convenir, par arrangement local, pour les personnes salariées de la liste de rappel, de modalités différentes de celles prévues au paragraphe 18.13.

Là où le volume de remplacement le justifie, l'employeur s'efforce de maintenir une liste de rappel suffisante entre autres pour les soins infirmiers.

1.09 Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'employeur avise par écrit la personne salariée de la liste de rappel ou de l'extérieur qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 1.03, des particularités suivantes:

- l'identité du poste
- le nom de la ou du titulaire (s'il y a lieu)
- la durée probable de l'emploi
- le salaire.

Pour les assignations de moins de cinq (5) jours, les particularités ci-haut mentionnées ne sont communiquées à la personne salariée que sur demande.

De plus, dans tous les cas, l'employeur fait parvenir au syndicat ces mêmes particularités chaque semaine ou aux deux (2) semaines, selon la fréquence de la paie.

1.10 Il est convenu que le rappel d'une personne salariée de la liste de rappel ne constitue pas un rappel au sens de l'article 19 (Temps supplémentaire).

1.11 La personne salariée de la liste de rappel ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14. Son nom est inscrit sur la liste de rappel à la fin du remplacement.

Cependant, la personne salariée qui occupe un poste ou successivement et consécutivement des postes pour l'un des motifs prévus au paragraphe 1.04, pour une durée supérieure à six (6) mois, reçoit un préavis de fin d'assignation de deux (2) semaines.

1.12 Les parties conviennent que les personnes salariées assignées à des postes temporairement dépourvus de titulaire sont, soit des personnes salariées à temps complet, soit des personnes salariées à temps partiel, tel que défini aux paragraphes 1.01-2 et 1.01-3 et ne peuvent être considérées comme personnes salariées occasionnelles ou temporaires.

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

Les personnes salariées visées à l'article 6 de l'annexe I qui sont réputées être à temps complet en vertu de l'alinéa précédent accumulent des congés mobiles durant la période au cours de laquelle elles détiennent un tel statut.

1.14 Lorsqu'un programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins est offert aux personnes salariées inscrites sur la liste de rappel, l'employeur procède par ordre d'ancienneté parmi les personnes salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche autres que l'orientation et qui ont indiqué leur intérêt à être orientées. Elles s'inscrivent au registre prévu à cette fin ou selon toute autre modalité convenue entre les parties. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est inférieure à trente (30) jours peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation. Au terme de celle-ci, elle reprend son assignation.

Dans le cas où le programme d'orientation d'une durée de cinq (5) jours ou moins vise un remplacement spécifique, la personne salariée devra également être disponible pour effectuer le remplacement. L'orientation fait partie intégrante de l'assignation. La personne salariée dont la durée résiduelle de l'assignation en cours est égale ou inférieure à la durée du programme d'orientation offert peut quitter son assignation pour bénéficier de cette orientation.

Pour la durée de la convention collective, l'employeur n'est pas tenu d'orienter, en vertu des dispositions du présent paragraphe, plus de trois (3) fois les personnes salariées inscrites sur la liste de rappel. Pour les personnes salariées embauchées après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'orientation reçue à l'embauche est incluse dans ce nombre.

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

1.15 Disposition spéciale

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

ARTICLE 2

OBJET

Les présentes dispositions ont pour objet d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer de bonnes conditions de travail qui assurent entre autres la sécurité et le bien-être des personnes salariées et de faciliter le règlement des problèmes de relations de travail favorisant ainsi de bonnes relations entre l'employeur et les personnes salariées.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

3.02 L'employeur et le syndicat coopèrent pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des personnes salariées.

3.03 Aux fins de l'application de la présente convention collective, ni la direction, ni le syndicat, ni leurs représentantes ou leurs représentants respectifs, n'exercent de menaces, contraintes ou discrimination contre une personne salariée à cause de sa race, de sa couleur, de son origine ethnique et nationale, de sa condition sociale, de sa langue, de son sexe, de sa grossesse, de son orientation sexuelle, de son état civil, de son âge, de ses croyances religieuses ou de leur absence, de ses opinions politiques, du fait qu'elle est une personne handicapée ou qu'elle utilise quelques moyens pour pallier à son handicap ou de l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la loi.

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

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

3.04 Dispositions générales concernant le harcèlement sexuel

1. Le harcèlement sexuel constitue une forme de discrimination fondée sur le sexe.
2. Le harcèlement sexuel consiste en une conduite se manifestant par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, répétés et non désirés et qui est de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou de nature à entraîner pour elle des conditions de travail défavorables ou un renvoi.
3. L'employeur et le syndicat collaborent dans le but de favoriser un milieu de travail exempt de harcèlement sexuel. À cet effet, les parties peuvent discuter de tout problème relatif au harcèlement sexuel, y compris toute mesure incitant à la prévention de tel harcèlement.
4. L'employeur et le syndicat s'engagent à ne pas publier ou distribuer d'affiches ou de brochures sexistes.

3.05 Accès à l'égalité

Lorsqu'un programme d'accès à l'égalité est implanté, celui-ci doit tenir compte des recommandations du rapport du comité paritaire FTQ de février 1992.

3.06 Violence

L'employeur et le syndicat conviennent que la personne salariée ne doit 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.

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 5

ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

- 5.01** L'employeur reconnaît, par les présentes, le syndicat comme étant le seul et unique agent négociateur aux fins de négocier et de conclure une convention collective de travail, au nom et pour toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation émis conformément aux dispositions du Code du travail du Québec.
- 5.02** Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, les dispositions du Code du travail du Québec s'appliquent et aucune ou aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.
- 5.03** Aucune entente particulière relative à des conditions de travail différentes de celles prévues dans la présente convention, ou aucune entente particulière relative à des conditions de travail non prévues dans la présente convention, entre une personne salariée et l'employeur, n'est valable à moins qu'elle n'ait reçu l'approbation écrite des officiers dûment mandatés par le syndicat.
- 5.04** Toute démission doit être communiquée immédiatement par écrit au syndicat. Une ou un arbitre peut apprécier les circonstances qui ont entouré la démission d'une personne salariée et la valeur dudit consentement.
- 5.05** L'employeur retire du dossier de la personne salariée, à l'expiration d'une période d'un (1) an, tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, émis à l'égard d'une personne salariée, à condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année, douze (12) mois.
- L'employeur retire sans délai du dossier de la personne salariée tout avis de mesure disciplinaire ou de réprimande, ou partie de ces documents, sur lequel celle-ci a eu gain de cause.
- 5.06** Sur demande préalable, une personne salariée peut toujours consulter son dossier et ce, en présence d'une représentante ou d'un représentant syndical, si elle le désire. La personne salariée peut également sur demande préalable, obtenir une photocopie des pièces pertinentes versées à son dossier lorsque son grief est référé à l'arbitrage ou lorsqu'elle conteste une décision prise en vertu d'un des régimes suivants: C.S.S.T., S.A.A.Q., R.R.Q., R.R.E.G.O.P., D.R.H.C., I.V.A.C.

Ce dossier comprend:

- la formule de demande d'emploi,

- la formule d'engagement,
- toute autorisation de déduction,
- les rapports ou avis de mesures disciplinaires,
- les demandes de promotion, transfert et rétrogradation,
- les rapports du bureau de santé à la personne responsable du personnel concernant son état de santé,
- copie des rapports d'accident du travail.

Les personnes salariées qui travaillent dans un établissement autre que celui où se trouve le bureau du personnel ont accès à leur dossier selon la procédure ayant fait l'objet d'un arrangement au niveau local.

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

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

5.08 A- Suspension d'une (1) journée ou moins

Dans les cas de suspension d'une (1) journée ou moins l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire. La personne salariée conserve son droit de recours.

L'employeur avise par écrit le syndicat de toute suspension dans un délai de quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

B- Suspension de plus d'une (1) journée

Dans les cas de suspension de plus d'une (1) journée, la procédure doit être la suivante:

1. La suspension doit être précédée d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.

2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre modalité.

En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir à la personne salariée, par écrit, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué la suspension. Copie dudit avis est envoyée au syndicat par l'employeur, dans le même délai, à moins que la personne salariée ne se soit opposée par écrit à ce que les motifs soient divulgués au syndicat. Advenant une telle opposition de la personne salariée, l'employeur transmet alors au syndicat copie de l'avis de refus de la personne salariée.

Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent, peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit l'envoyer au syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de grief prévue à l'article 10 et alors copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

5.09 Congédiement

Dans les cas de congédiement qui ne sont pas de nature criminelle ou de moeurs, la procédure à suivre est la suivante:

1. Le congédiement doit être précédé d'une rencontre entre l'employeur et le syndicat, sauf si la représentante ou le représentant syndical convoqué ne se présente pas à la rencontre dans les cinq (5) jours de la convocation.
2. Au cours de cette rencontre, l'employeur indique au syndicat et à la personne salariée, si celle-ci est présente, les motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire.

S'il y a accord entre l'employeur et le syndicat, la mise en application de cette entente est effectuée sans autre formalité.

En cas de désaccord avec le syndicat, l'employeur peut alors, après la rencontre, procéder à l'exécution de sa décision. Il fait alors parvenir par écrit à la personne salariée, à sa dernière adresse connue, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de la mesure disciplinaire, les motifs qui ont provoqué le congédiement.

Copie dudit avis est également envoyée par l'employeur au syndicat, à moins que la personne salariée ne se soit opposée par écrit à ce que les motifs soient divulgués au syndicat. Advenant une telle opposition de la personne salariée, l'employeur transmet alors au syndicat copie de l'avis de refus de la personne salariée.

Seuls les motifs invoqués dans cet avis ou dans tout autre avis subséquent, peuvent être opposés à une personne salariée devant une ou un arbitre. Cependant, pour pouvoir invoquer les motifs allégués dans tout avis subséquent, l'employeur doit l'envoyer au syndicat au moins dix (10) jours avant l'arbitrage.

Cependant, lorsqu'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire entre l'employeur et le syndicat, la personne salariée ou le syndicat comme tel peut en appeler de la décision en recourant à la procédure de règlements de griefs prévue à l'article 10 et alors copie du grief peut être envoyée par le syndicat à l'arbitre devant siéger comme tel en vertu de la procédure prévue à cette fin aux présentes.

Dans le cas de congédiement de nature criminelle ou de moeurs, l'employeur peut procéder immédiatement à l'exécution de la mesure disciplinaire.

Cependant, dans les quatre (4) jours juridiques du début de l'application de ladite mesure disciplinaire, un avis de congédiement est alors envoyé à la personne salariée à sa dernière adresse connue et au syndicat.

Si le syndicat le désire, il peut alors rencontrer l'employeur qui l'informe des motifs qui ont provoqué la mesure disciplinaire si la personne salariée concernée le permet.

La personne salariée ou le syndicat comme tel, s'il y a désaccord sur la mesure disciplinaire, peut en appeler de la décision de l'employeur en recourant aux procédures de grief et d'arbitrage prévues par la convention collective.

Congédiement à l'arbitrage

Dans les cas de congédiement portés à l'arbitrage, si une décision n'était pas rendue sur le congédiement dans les dix (10) jours suivant la réception par l'employeur et l'arbitre d'une copie du grief, la personne salariée commence à recevoir l'équivalent du salaire qu'elle recevrait si elle était au travail à partir de la onzième (11^e) journée de la réception de la copie du grief par les personnes ci-haut mentionnées, et ce, jusqu'à ce que la décision soit rendue. Cependant, cette somme ne peut excéder l'équivalent de trente (30) jours de travail.

5.10 La décision d'imposer un avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement 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 avis disciplinaire, une suspension ou un congédiement résulte de la répétition de certains faits ou d'un comportement chronique de la personne salariée.

5.11 L'employeur transmet au syndicat copie des directives concernant les conditions de travail émanant de la direction générale ou de la direction du personnel et adressées à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

Dans les trois (3) jours d'une demande à cet effet, l'employeur transmet au syndicat copie des autres directives concernant les conditions de travail adressées à un groupe ou à l'ensemble des personnes salariées.

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

5.13 **Agente ou agent de sécurité**

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

5.14 Les employées et les employés exclus de l'unité de négociation ne doivent remplir aucun emploi régi par le certificat d'accréditation qui aurait pour effet de créer des mises à pied. Cependant, si après l'application des dispositions de la présente convention collective, aucune des personnes salariées de l'unité de négociation ne possède les qualifications requises pour remplir un emploi vacant, il est alors comblé à la discrétion de l'employeur parmi les personnes hors de l'unité de négociation.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.01** Toute personne salariée, membre en règle du syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention collective et toutes celles qui le deviennent par la suite, doivent maintenir leur adhésion au syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02** Toute nouvelle personne salariée doit devenir membre du syndicat dans les trente (30) jours de calendrier, à compter de son premier jour de travail, comme condition du maintien de son emploi.

ARTICLE 7

RETENUES SYNDICALES

7.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet, une (1) fois par période comptable, les sommes ainsi perçues dans les quinze (15) jours de calendrier de la perception, à la trésorière ou au trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant le nom des personnes salariées cotisées, le salaire de chacune et les montants ainsi retenus.

Toute erreur de l'employeur doit être corrigée au plus tard à la période comptable suivante en y indiquant la nature des corrections effectuées.

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

7.02 L'employeur perçoit de tout nouveau membre, sur réception de l'autorisation écrite de sa part, le droit d'entrée fixé par le syndicat et il en fait la remise au syndicat avec les cotisations prévues au paragraphe précédent.

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

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

7.04 L'employeur informe aussitôt que possible le syndicat de l'embauchage de toute nouvelle personne salariée.

De plus, l'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste des nouvelles personnes salariées incluant leur date d'embauchage, leur adresse et code postal, service, titre d'emploi, quart de travail, salaire, numéro d'assurance sociale, statut (temps complet, temps partiel). La liste comprend également le numéro d'employé des personnes salariées lorsqu'il est possible pour l'employeur de le fournir sans devoir modifier sa programmation informatique.

L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par période comptable, en double exemplaire, une liste indiquant la date des départs.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

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

8.02 Le syndicat peut afficher sur ces tableaux les documents signés par une représentante ou un représentant autorisé du syndicat.

Les documents ainsi affichés ne doivent contenir aucun propos dirigé contre les parties en cause, leurs membres et leurs mandataires.

8.03 L'emplacement et le nombre de tableaux font l'objet d'arrangement au niveau local dans les cinquante (50) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

ARTICLE 9

LIBERTÉ D'ACTION SYNDICALE

9.01 Le syndicat fournit à l'employeur, dans les trente (30) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, les noms de ses officiers locaux, de ses déléguées ou de ses délégués, de ses représentantes ou de ses représentants locaux et des membres du comité de grief. Il communique également à l'employeur toute modification à cette liste dans les dix (10) jours de la nomination ou de l'élection de ces membres aux différents postes.

9.02 a) Les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans perte de salaire, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales et aux fins des activités syndicales internes.

Le nombre total maximum des journées payées par l'établissement en vertu du présent paragraphe pour l'ensemble des personnes salariées au service de l'employeur visé par l'accréditation est fixé comme suit:

de 1 à 100 personnes salariées :	40 jours par année,
de 101 à 200 personnes salariées :	60 jours par année,
de 201 à 350 personnes salariées :	80 jours par année,
351 personnes salariées et plus :	100 jours par année.

Le nombre de personnes salariées visées par l'accréditation, le 1er janvier de chaque année, est celui qui doit être considéré aux fins du calcul des journées d'absence.

Ces journées ne comprennent pas le temps alloué pour l'application des paragraphes 9.02 b), 9.05, 9.11, 9.12 et 9.13.

Après épuisement du nombre de jours de libération fixés ci-dessus, les personnes salariées désignées par le syndicat peuvent s'absenter de leur travail, sans solde, pour assister aux congrès des diverses instances syndicales ainsi qu'aux autres activités syndicales et aux fins des activités syndicales internes. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser le salaire et ce, en autant que le syndicat lui rembourse le salaire, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux.

b) Les sept (7) membres du Comité exécutif du Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.), travaillant dans le secteur de la Santé et des Services sociaux, sont libérés sans perte de salaire une (1) fois par mois, pour un maximum de deux (2) jours à la fois pour assister à la réunion de cet organisme.

De plus, cent-cinq (105) des membres du Conseil général du Syndicat québécois

des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.), travaillant dans le secteur de la Santé et des Services sociaux, sont libérés sans perte de salaire pour un maximum d'un (1) jour par année (1^{er} octobre au 30 septembre) pour assister à la réunion de cet organisme. Le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (FTQ) transmet au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux, au plus tard le 15 septembre de chaque année, la liste des établissements d'origine des personnes salariées qui seront libérées durant l'année en vertu du présent sous-paragraphe.

9.03 Pour bénéficier des absences mentionnées au paragraphe 9.02 a) et b), le syndicat transmet à l'employeur, au moins dix (10) jours à l'avance une demande écrite signée par sa représentante ou son représentant. Cette demande doit contenir le nom de la ou des personnes pour qui l'absence est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de l'activité syndicale justifiant la demande.

Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours de calendrier prévu pour les libérations pour activités syndicales ne peut être respecté, le syndicat communique par écrit les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

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

9.04 Sujet à la limitation du paragraphe 9.02 a) et b), il est convenu qu'un maximum de deux (2) membres d'un même service peuvent s'absenter simultanément pour les raisons prévues au paragraphe 9.02 a) et b) de la présente convention collective.

Cependant, dans le cas de poste où il n'y a qu'une seule personne, les parties s'entendent sur la formule en tenant compte des besoins essentiels du service au moment de la libération.

9.05 Une personne salariée qui est membre d'un comité conjoint formé de représentantes ou de représentants désignés par le Gouvernement et/ou l'employeur d'une part, et de représentantes ou de représentants désignés par le syndicat d'autre part, ou la personne salariée qui est appelée par le comité à y participer, a le droit de s'absenter sans perte de salaire pour assister aux séances de ce comité ou pour effectuer un travail requis par ce comité.

Les horaires de travail de cette personne salariée ne sont en aucune façon modifiés du fait desdites libérations, à moins d'entente entre les parties.

9.06 Congé sans solde pour fonction syndicale

S'il s'agit d'une fonction non électorale, la personne salariée doit faire son choix dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération. Ce délai expiré, elle ne peut exiger de revenir au service de l'employeur et elle est considérée comme ayant donné sa

démission.

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

9.08 Au cours des absences prévues aux paragraphes 9.06 et 9.07, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté mais elle ne reçoit ni n'acquiert aucun salaire et autres bénéfices.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

9.09 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 9.06 et 9.07, doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours.

9.10 À l'expiration du congé sans solde pour fonction syndicale suivant les modalités ci-haut prévues, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18 de la présente convention.

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

S'il existe une agente ou un agent syndical libéré suivant le paragraphe 9.11-C, cette rencontre doit avoir lieu durant les heures où elle ou il est libéré, sauf pour des raisons valables.

B. Les représentantes ou les représentants intérieurs du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Elles ou ils peuvent également, durant les heures de travail, rencontrer des personnes salariées à l'établissement dans le cas de griefs à discuter ou d'enquêtes concernant les conditions de travail. Lorsqu'elles ont lieu, ces rencontres se tiennent au local prévu au paragraphe 9.14 et après demande à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou à son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable. Les représentantes ou les représentants intérieurs du syndicat et les personnes salariées concernées ne subissent alors aucune perte de salaire. Cependant, lorsqu'une ou des personnes salariées sont libérées en vertu du paragraphe 9.11-C, toutes ces rencontres doivent se faire pendant les heures où cette agente ou cet

agent est libéré, sauf pour des raisons valables.

- C. Pour l'application de la présente convention, l'employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire, une (1) ou des personnes salariées désignées par le syndicat et faisant partie de l'unité de négociation.

La proportion des jours de libération est la suivante:

1. De 50 à 99 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation: une demi-journée (1/2) par semaine.
 2. De 100 à 299 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation: un (1) jour par semaine.
 3. De 300 à 749 personnes salariées visées par le certificat d'accréditation: deux (2) jours par semaine.
 4. 750 personnes salariées et plus visées par le certificat d'accréditation: trois (3) jours par semaine.
- D. Si l'agente ou l'agent syndical libéré désire rencontrer une personne salariée à l'établissement, durant les heures de travail, elle ou il peut le faire après demande, dans chaque cas, à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant, laquelle ou lequel ne peut refuser sans motif valable, et cette rencontre doit avoir lieu dans le local mis à la disposition du syndicat par l'employeur.
- E. Les représentantes ou les représentants extérieurs du syndicat peuvent rencontrer la personne responsable du personnel ou sa représentante ou son représentant sur rendez-vous.

- 9.12** À l'occasion d'un arbitrage à l'établissement, une ou un (1) membre du comité de grief, la personne intéressée et/ou les témoins sont libérés, sans perte de salaire. Dans le cas de grief collectif, un maximum de trois (3) personnes salariées intéressées de l'établissement ainsi que les témoins peuvent s'absenter sans perte de salaire. Toutefois, les personnes ci-haut mentionnées ne quittent leur travail que pour le temps jugé nécessaire par l'arbitre.

Exceptionnellement, ou s'il est physiquement impossible que l'arbitrage ait lieu à l'établissement, les personnes salariées peuvent s'absenter aux conditions ci-dessus énumérées.

- 9.13** Trois (3) personnes salariées membres du syndicat sont autorisées à assister sans perte de salaire à toutes séances ayant pour objet de convenir d'arrangements au niveau local à la suite d'une négociation provinciale. Cependant, ces dernières, sur demande, peuvent s'adjoindre une ou des personnes salariées représentant un service ou un titre d'emploi.

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

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

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

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

ARTICLE 10

PROCÉDURE DE RÈGLEMENT DE GRIEFS

10.01 Aux fins des articles 10 et 11 de la présente convention, le terme "grief" comprend également toute mésentente concernant les conditions de travail ou se rapportant directement aux conditions de travail.

Dans le cas de grief dont une personne salariée, groupe de personnes salariées ou le syndicat désire discuter avec la direction, la procédure suivante s'applique:

10.02 La ou les personnes salariées, seules ou accompagnées d'une représentante ou d'un représentant syndical ou le syndicat comme tel, dans les trente (30) jours de calendrier 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 responsable du personnel ou à sa représentante ou à son représentant, qui doit donner sa réponse par écrit dans les cinq (5) jours suivant la réception du grief.

Cependant, la personne salariée a un délai de six (6) mois de l'occurrence du fait qui donne lieu au grief pour le soumettre par écrit à la personne responsable du personnel ou à sa représentante ou son représentant dans les cas suivants ainsi que les dispositions correspondantes des annexes:

1. années d'expérience antérieure;
2. salaires et titres d'emploi;
3. quantum de la prestation d'assurance-salaire;
4. primes et suppléments.

10.03 À la demande de l'une ou l'autre des parties, l'employeur et le syndicat peuvent se rencontrer dans le but de trouver une solution satisfaisante au grief.

10.04 Selon le cas qui s'applique, les délais de trente (30) jours et de six (6) mois, prévus aux paragraphes précédents, sont de rigueur, sauf dans les cas où les parties pourraient convenir par écrit de les extensionner.

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

10.06 Le dépôt du grief, selon le paragraphe 10.02, constitue par lui-même une demande d'arbitrage.

Les parties contractantes à la présente convention collective peuvent convenir par écrit qu'une décision arbitrale à être rendue sur un grief déposé auprès d'un ou plusieurs établissements devienne applicable à plusieurs ou à l'ensemble des établissements visés par la présente convention collective.

10.07 Si plusieurs personnes salariées prises collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, le syndicat peut présenter la cause par écrit pour enquête et considération en suivant la procédure ci-haut décrite. Le syndicat peut également déposer un grief au nom de la personne salariée à moins d'objection de la part de cette dernière.

10.08 La personne salariée qui quitte le service de l'employeur sans avoir perçu la totalité des sommes qui lui sont dues en vertu de la présente convention peut réclamer ces sommes selon la procédure de grief et d'arbitrage.

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si les parties n'en arrivent pas à une solution satisfaisante à l'expiration du délai de cinq (5) jours mentionné au paragraphe 10.02, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief soit entendu en arbitrage en faisant parvenir à l'autre partie un avis écrit à cet effet. Elle l'informe par la même occasion de son intention d'utiliser la procédure régulière ou la procédure sommaire d'arbitrage prévue ci-après. Il doit y avoir entente entre les parties pour utiliser la procédure sommaire.

À défaut, par le syndicat, de signifier à l'employeur l'avis susmentionné dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré par la personne salariée et le syndicat.

Procédure régulière

11.02 Les parties procèdent devant une ou un arbitre; cependant, de consentement, les parties peuvent procéder devant une ou un arbitre avec une assessesse ou un assesseur désigné par chaque partie.

11.03 Dans le cas d'un arbitrage avec assessesse ou assessesseurs, l'une ou l'autre des parties désigne son assessesse ou son assesseur et en communique le nom à l'autre partie. La partie qui est informée du nom de l'assesse ou de l'assesseur, communique alors à son tour le nom de son assessesse ou son assesseur. Les deux (2) assessesse ou assessesseurs s'entendent sur le choix de l'arbitre.

11.04 À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, avec ou sans assessesse ou assesseur, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre du Travail de nommer d'office l'arbitre à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

11.05 A- Les assessesse ou les assessesseurs désignés par chacune des parties ont pour fonction principale d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

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

C- L'arbitre peut procéder ex parte si l'une ou l'autre des parties ne se présente pas le jour de l'audition, sans raison jugée valable par l'arbitre.

D- L'arbitre doit rendre sa décision écrite et motivée dans les soixante (60) jours de la fin de l'enquête et audition. Sur accord des parties, ce délai peut être prolongé.

- 11.06** L'arbitre peut siéger ou délibérer en l'absence de l'une des assesseures ou de l'un des assesseurs si celle-ci ou celui-ci a été dûment convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance et qu'elle ou qu'il n'a pas donné de raison jugée satisfaisante par l'arbitre.
- 11.07** L'arbitre possède tous les pouvoirs prévus au Code du travail.
- 11.08** Si l'arbitre conclut au paiement d'une somme d'argent, elle ou il peut ordonner que cette somme porte intérêt au taux prévu au Code du travail à compter de la date du dépôt du grief ou de la date à laquelle cette somme est devenue exigible, mais jamais antérieurement au dépôt du grief.
- 11.09** Dans tous les cas de mesure disciplinaire ou de congédiement, si un grief est soumis à une ou un arbitre, l'arbitre peut:
- a) réintégrer ladite personne salariée avec pleine compensation;
 - b) maintenir la mesure disciplinaire ou le congédiement;
 - c) rendre toute décision jugée équitable dans les circonstances, y compris déterminer, s'il y a lieu, le montant de la compensation ou des dommages auxquels une personne salariée injustement traitée pourrait avoir droit.
- 11.10** Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire ou un congédiement, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.
- 11.11** En aucune circonstance, l'arbitre n'a le pouvoir de modifier le texte de la présente convention collective.
- 11.12** L'arbitre décide suivant la preuve de la date à laquelle la personne salariée a pris connaissance du fait dont le grief découle, si la date de la connaissance est contestée.
- 11.13** Chaque partie assume les frais et honoraires de son assesseure ou son assesseur. Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale ou de la personne salariée.
- 11.14** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie les parties.
- 11.15** Lorsque le grief comporte une réclamation pour une somme d'argent, la personne intéressée peut d'abord faire décider par l'arbitre saisi du grief, du droit réclamé sans être

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

Procédure sommaire

11.16 Les règles prévues aux paragraphes 11.01 à 11.15 s'appliquent à la procédure sommaire, sauf en ce qu'elles sont modifiées par les paragraphes qui suivent.

11.17 L'audition est tenue devant une ou un arbitre choisi par les parties au niveau local qui peut être nommé par elles pour la durée de la convention, si tel est leur désir. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre, la procédure régulière d'arbitrage s'applique.

Dans le cas de plainte de fardeau de tâches, si les parties ne s'entendent pas sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre des parties demande à la ou au ministre du Travail de le nommer d'office à même la liste annotée d'arbitres du Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre.

11.18 L'audition des griefs soumis à cette procédure est limitée à une (1) journée par grief. Sur requête de l'une ou l'autre des parties, l'arbitre peut décider de prolonger la durée de l'audition.

11.19 L'arbitre doit entendre le grief au fond avant de rendre une décision sur une objection préliminaire, à moins qu'elle ou il puisse en disposer sur-le-champ. Aucun document ne peut être remis par les parties après l'audition.

11.20 La décision de l'arbitre constitue un cas d'espèce et ne fait pas jurisprudence. Sa décision lie les parties locales.

11.21 L'arbitre doit tenir l'audition dans les quinze (15) jours suivant la date de son acceptation du dossier et doit rendre sa décision par écrit dans les dix (10) jours suivants.

11.22 Dans le cas d'un grief de fardeau de tâches, l'arbitre peut apprécier s'il y a surcharge de travail.

L'arbitre a juridiction pour ordonner à l'employeur de prendre les moyens pour corriger la situation. Le choix des moyens appartient exclusivement à l'employeur.

À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le trentième (30e) et le soixantième (60e) jour de la décision dans le but de déterminer si les moyens utilisés par l'employeur ont éliminé la surcharge de travail. Si les moyens utilisés par l'employeur n'ont pas éliminé cette surcharge, l'arbitre décrète les moyens à prendre.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

- 12.01** La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté une fois sa période de probation complétée.
- 12.02** L'ancienneté s'exprime en années et en jours de calendrier.
- 12.03** Une fois sa période de probation complétée, la date d'entrée en service de la personne salariée sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.04** L'ancienneté de la personne salariée à temps partiel est calculée en jours de calendrier. Pour ce faire, elle a droit à 1,4 jour d'ancienneté pour une (1) journée régulière de travail prévue au titre d'emploi, un (1) jour de congé annuel (vacances) pris et un (1) jour de congé férié. Aux fins du calcul des jours de congé férié, 1,4 jour d'ancienneté est ajouté à l'ancienneté à la fin de chaque période comptable (treize (13) périodes par année).
- Lorsque la personne salariée à temps partiel travaille un nombre d'heures différent de celui prévu au titre d'emploi pour une (1) 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.
- 12.05** Une personne salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'un (1) an d'ancienneté par année financière (du 1er avril au 31 mars).
- 12.06** À chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une personne salariée à temps complet et celle d'une personne salariée à temps partiel, celle-ci ne peut se voir reconnaître plus d'ancienneté que la personne salariée à temps complet pour la période écoulée entre le 1er avril et la date où la comparaison doit s'effectuer.
- 12.07** Dans les quinze (15) jours suivant la fin de chaque période comptable, l'employeur remet au syndicat la liste des personnes salariées à temps partiel, le nombre d'heures travaillées par chacune à l'exclusion des heures supplémentaires, le nombre de jours de congés annuels pris ainsi que l'ancienneté accumulée.

Au besoin, l'employeur informe la personne salariée, sur demande de cette dernière, de son ancienneté accumulée.

12.08 Dans les soixante (60) jours de calendrier 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 de toutes les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom,
- adresse et code postal,
- numéro de téléphone,
- date d'entrée,
- service,
- titre d'emploi,
- salaire,
- numéro d'assurance sociale,
- statut (temps complet, temps partiel),
- ancienneté accumulée au 31 mars,
- ancienneté accumulée au cours de la dernière année,
- quart de travail,
- numéro d'employé si c'est possible au sens du paragraphe 7.04.

Au plus tard le 30 septembre de chaque année, l'employeur remet au syndicat la nouvelle adresse, le code postal et le numéro de téléphone des personnes salariées susmentionnées qui ont déménagé depuis la production de la première liste.

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

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

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

- 1- mise à pied, dans le cas de la personne salariée bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.03;
- 2- mise à pied, pendant douze (12) mois, dans le cas de la personne salariée qui ne bénéficie pas des dispositions du paragraphe 15.03;
- 3- absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-après mentionnée), pendant vingt-quatre (24) mois;

- 4- absence pour accident du travail ou maladie professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles;
- 5- absence autorisée, sauf dispositions contraires prévues à la présente convention;
- 6- absence prévue aux dispositions relatives aux droits parentaux (maternité, paternité ou adoption).

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

12.12 La personne salariée conserve son ancienneté lors d'une absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) du vingt-cinquième (25e) au trente-sixième (36e) mois de cette invalidité.

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

1. abandon volontaire de son emploi;
2. dans le cas d'une étudiante ou d'un étudiant, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seuls les étudiantes ou les étudiants embauchés pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchés par les dispositions de cet alinéa;
3. renvoi;
4. refus ou négligence de la personne salariée de la liste de rappel de faire connaître sa disponibilité, après avoir reçu un avis de trente (30) jours de son employeur à cet effet. L'avis est envoyé par lettre recommandée à la dernière adresse connue de la personne salariée et copie est transmise au syndicat;
5. mise à pied excédant douze (12) mois, à l'exception des personnes salariées visées au paragraphe 15.03;
6. absence pour invalidité autre qu'accident du travail ou maladie professionnelle (ci-haut mentionnée) après le trente-sixième (36e) mois d'absence.

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

12.15 Une personne salariée à temps complet qui désire devenir une personne salariée à temps partiel peut le faire en posant sa candidature selon les règles prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

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

12.16 La personne salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité de négociation, conformément aux règles prévues à la présente convention.

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

12.17 Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la personne salariée à temps complet et à la personne salariée à temps partiel. La personne salariée à temps complet et la personne salariée à temps partiel accumulent de l'ancienneté conformément aux dispositions du présent article aux fins d'acquisition des droits en vertu de la présente convention collective.

ARTICLE 13

MUTATIONS VOLONTAIRES

13.01 Sous réserve du paragraphe 15.05 (Section I, alinéa F), l'employeur affiche tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

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

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la convention;
- 2- l'échelle de salaire;
- 3- le service;
- 4- la période d'affichage;
- 5- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 6- dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines;
- 7- à titre indicatif, le quart de travail.

Le poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, affiché à compter du 13 juillet 2000 doit comporter un minimum de trois (3) heures par jour.

Dans le cas où il y a augmentation permanente du nombre d'heures d'un poste à temps partiel d'un titre d'emploi, les parties se rencontrent afin de discuter de la distribution des heures entre les personnes salariées de ce titre d'emploi titulaires de poste à temps partiel du service en tenant compte de leur ancienneté, des besoins du service et, le cas échéant, des exigences rattachées aux heures à distribuer.

Dans le cas d'affichage d'un poste fusionné, (paragraphe 1.01, 5ième alinéa), l'employeur précise:

- le ou les titres d'emploi et le ou les libellés apparaissant à la convention;
- le ou les services.

- 13.02** Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, selon les dispositions du paragraphe 1.03, pendant la période d'affichage.
- 13.03** La personne salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 13.04** Dans chaque établissement, un registre des postes est établi, sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les modalités d'opération font l'objet d'arrangements au niveau local.
- 13.05** Le registre a pour but de permettre à une personne salariée qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste d'inscrire sa candidature advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 13.06** Dès qu'une personne salariée présente sa candidature ou s'inscrit au registre des postes, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.
- 13.07** Le poste doit être accordé et est comblé par la personne salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences requises par l'employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part, avec la nature des fonctions et d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable la personne salariée de la nature du test qu'il exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen.

- 13.08** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans le présent article, aux personnes salariées qui se sont inscrites au registre des postes couverts par l'unité de négociation si un tel registre existe.

Dans les cas où il n'y a pas de registre de postes, l'employeur affiche toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage.

- 13.09** L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.
- 13.10** La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.07 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 13.11** Aucune personne salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.
- 13.12** La personne salariée promue reçoit au départ, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevait dans le titre d'emploi qu'elle quitte.
- Si, dans les douze (12) mois de sa promotion, la personne salariée reçoit dans son nouveau titre d'emploi un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle reçoit, à compter de cette date et jusqu'à son avancement d'échelon à la date anniversaire de sa promotion, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté.
- 13.13** Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.
- 13.14** Dans le cas de promotion, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire de sa promotion.
- Dans le cas de transfert ou de rétrogradation, la date d'augmentation statutaire est la date anniversaire d'embauchage.
- 13.15** Dans les cas de promotion, transfert et rétrogradation, la personne salariée bénéficie, s'il y a lieu, des dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).

13.16 Si deux (2) personnes salariées ou plus à temps partiel accomplissent un travail relevant d'un même titre d'emploi, dans un même service, l'employeur est tenu de créer un poste à temps complet à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 18.13 relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).

13.17 La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective.

Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I - MESURES SPÉCIALES

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

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

Tant qu'il se trouve des emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les personnes salariées doivent choisir de conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'oeuvre ou d'aller travailler dans un titre d'emploi identique dans le nouvel établissement. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement. Ce choix se fait par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui n'ont pu exercer ce choix, faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou de mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent alinéa doivent exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

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

- a) Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement sont transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois sont comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- b) Malgré les dispositions du sous-alinéa a), lorsque le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces services fermés partiellement est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées et qu'un ou des postes est ou sont disponibles dans leur établissement, dans le même titre d'emploi, les personnes salariées ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et dont le poste est aboli peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste ainsi disponible pour lequel elles rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférées dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services selon les modalités prévues au sous-alinéa a).

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que défini au paragraphe 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'article 16, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

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

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

- a) Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement sont transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois sont comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent sous-alinéa doivent exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou

mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- b) Malgré les dispositions du sous-alinéa a), lorsque le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi dans les établissements qui prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces services fermés partiellement est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées et qu'un ou des postes est ou sont disponibles dans leur établissement, dans le même titre d'emploi, les personnes salariées ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et dont le poste est aboli peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement dans un poste ainsi disponible pour lequel elles rencontrent les exigences normales de la tâche, soit d'être transférées dans un des établissements qui assument ce ou ces nouveaux services selon les modalités prévues au sous-alinéa a).

Les personnes salariées ne peuvent être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 15.05. Toutefois, les personnes salariées qui acceptent d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficient de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'article 16, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

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

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

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

Les personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé sont transférées dans le même titre d'emploi dans l'autre établissement. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles sont réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Si à la suite de la procédure ci-haut décrite des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pu obtenir de poste, elles sont inscrites sur l'équipe de remplacement de l'établissement qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

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

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

Les personnes salariées travaillant dans l'établissement ainsi fermé sont transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent alinéa doivent exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles sont réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

14.04 Fusion d'établissements

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

Les personnes salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion sont transférées dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement s'applique. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel du nouvel établissement.

14.04A Fermeture d'un ou plusieurs services avec création d'un ou plusieurs autres services

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

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, avec création d'un autre service, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

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

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services avec création de plusieurs autres services, la procédure suivante s'applique:

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés sont transférées dans le même titre d'emploi dans les autres services, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Les personnes salariées qui sont transférées en vertu du présent alinéa doivent exprimer leur choix de service. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscrivent leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refusent ce transfert sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement. Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

14.05 Fermeture d'un ou plusieurs services sans création ou intégration dans un ou plusieurs autres services

Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement s'applique.

- 14.05A** 1) Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.05 inclusivement, un comité regroupant les parties patronales et syndicales impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces paragraphes.
- 2) Le comité est composé de six (6) représentantes ou représentants dont trois (3) sont désignés par la partie syndicale et trois (3) sont désignés par la partie patronale.
- 3) Ce comité peut convenir que la procédure prévue au paragraphe 14.02 ou 14.04A peut s'appliquer, par ordre inverse d'ancienneté, pour les personnes salariées qui doivent être transférées et qui ont deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

14.06 Fusion de services

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

Les personnes salariées travaillant dans les services qui font l'objet de la fusion sont transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau service, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées susceptibles d'être transférées, les emplois doivent être comblés par les personnes salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement. À défaut de ce faire, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- 14.06A** Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01, 14.02-1, 14.02-2, 14.03, 14.04, 14.04A, 14.05 et 14.06 se font à l'intérieur de la région administrative desservie par une régie régionale. Toutefois, les transferts peuvent également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres.

La personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu.

Pour avoir droit au remboursement des frais prévus à l'article 16, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de l'entrée en fonction de la personne salariée dans le nouveau poste.

14.07 Abolition d'un ou plusieurs postes

Dans le cas de l'abolition d'un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) semaines au syndicat en indiquant le ou les postes à être abolis. De plus, les parties locales peuvent se rencontrer pour discuter de mesures alternatives.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement s'applique.

14.08 Dans les cas prévus aux paragraphes 14.01 à 14.06 inclusivement, l'employeur en donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au Service de Placement de la Santé et des Services sociaux, au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des personnes salariées. La personne salariée affectée par une mise à pied reçoit un avis écrit d'au moins deux (2) semaines.

14.09 Aux fins d'application des paragraphes précédents, le mot "service" comprend entre autres, une unité de travail, une section de personnes bénéficiaires chroniques ou de personnes bénéficiaires psychiatriques, une pouponnière, un service de radiologie, etc., et le mot "établissement" comprend un service communautaire.

14.10 L'établissement qui assume en tout ou en partie un ou des nouveaux services ne peut procéder à l'embauchage de candidates ou de candidats de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les personnes salariées d'un ou des services qui ferment, en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

14.10A La personne salariée transférée dans un nouvel établissement lors de l'application d'une mesure spéciale prévue au présent article transporte chez son nouvel employeur l'ancienneté qu'elle détenait chez son ancien employeur.

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

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

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

Nonobstant ce qui précède, pour les titres d'emploi des secteurs d'activités suivants:

- a) infirmière ou infirmier;
- b) technicienne ou technicien diplômé;
- c) personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
- d) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice ou éducateur et technicienne ou technicien en rééducation institutionnelle);
- e) professionnelle ou professionnel,

la personne salariée peut supplanter, dans un autre service, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la personne salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite.

3ième étape: La personne salariée la moins ancienne dans le titre d'emploi et le statut visé, peut supplanter dans un autre titre d'emploi, la personne salariée du même statut ayant le moins d'ancienneté, mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

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

- infirmière ou infirmier;
- technicienne ou technicien diplômé;
- personnel affecté au travail social (aide sociale ou aide social, technicienne ou technicien en assistance sociale et technicienne ou technicien aux contributions);
- personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducatrices ou éducateurs et techniciennes ou techniciens en rééducation institutionnelle);
- infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé;

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

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

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

La personne salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de remplacement prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'article 16, s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

14.12 Après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11, une personne salariée à temps partiel peut supplanter selon la procédure prévue au paragraphe 14.11:

- une personne salariée à temps complet. Dans ce cas, la personne salariée à temps partiel doit accepter de devenir une personne salariée à temps complet;

ou

- une personne salariée à temps partiel détenant un poste dont le nombre d'heures est inférieur à celui du poste qu'elle détenait. Dans ce cas, elle voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

La personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel selon la procédure prévue au paragraphe 14.11 si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11. Dans ce cas, la personne salariée à temps complet voit son salaire fixé proportionnellement à ses heures de travail.

14.12A Malgré l'obligation de supplanter selon le statut prévue au paragraphe 14.11, la personne salariée à temps complet peut supplanter une personne salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une personne salariée à temps partiel, à toutes fins que de droit, et en respectant les mécanismes prévus au paragraphe 14.11, sauf quant à l'identité de statut.

14.13 Si elle n'a pu supplanter une autre personne salariée à temps complet après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11, une personne salariée à temps complet peut supplanter plus d'une personne salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi, à la condition que les heures de travail des personnes salariées à temps partiel qu'elle supplante soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées

ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 18 (Heures et semaine de travail).

- 14.14** La personne salariée visée par l'application des paragraphes 14.11, 14.12 et 14.13 reçoit un avis écrit et bénéficie d'une période de trois (3) jours juridiques pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au syndicat.

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

- 14.16** Le salaire d'une personne salariée affectée par les dispositions du présent article est déterminé selon les paragraphes 13.11 à 13.15 inclusivement. Sauf dispositions contraires prévues au présent article, en aucun cas la personne salariée ne subit de diminution de salaire.

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

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

Aux fins d'application de ce paragraphe, sont considérées comme personnes salariées professionnelles diplômées universitaires, les personnes salariées couvertes par l'annexe F.

- 14.18** Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces personnes salariées sont replacées dans un autre emploi selon le mécanisme prévu à l'article 15. Quant aux autres, elles sont inscrites sur la liste de rappel de l'établissement prévue au paragraphe 1.06.

ARTICLE 15

SÉCURITÉ D'EMPLOI

15.01 La personne 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 mise à pied, ou suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement, bénéficie des dispositions prévues au présent article.

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

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

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

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

La personne salariée visée par le premier (1er) alinéa du présent paragraphe et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur la liste de rappel de l'établissement prévue au paragraphe 1.06.

15.03 La personne salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté et qui est mise à pied est inscrite au S.P.S.S.S. et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'a pas été replacée dans un autre emploi dans le secteur de la Santé et des services sociaux, suivant les procédures prévues au présent article.

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

1. Remplacement dans le secteur de la Santé et des services sociaux;
2. Une indemnité de mise à pied;
3. 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) l'accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention collective et du présent article

- f) régime de vacances

- g) transfert de sa banque de congés-maladie et des jours de vacances accumulés au moment de son remplacement chez le nouvel employeur, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente

- h) les droits parentaux prévus aux paragraphes 22.10 à 22.46.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied est équivalente au salaire de base prévu au titre d'emploi de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied.

La personne salariée à temps partiel reçoit, durant la période où elle n'a pas été remplacée, une indemnité de mise à pied équivalente au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service. Cependant, cette indemnité ne peut être inférieure au salaire correspondant aux heures régulières du poste qu'elle détenait au moment de sa 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.

Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

La personne salariée visée par le premier alinéa du présent paragraphe, et qui a subi une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est personne salariée, conformément au paragraphe 1.05 (Équipe de remplacement). Lorsque la personne salariée est cédulée conformément au paragraphe 1.05 (Équipe de remplacement), elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

15.03A Aux fins du calcul de l'indemnité de mise à pied des personnes salariées à temps partiel, les heures régulières d'un poste à temps partiel correspondent à la moyenne hebdomadaire des heures prévues lors de son affichage à laquelle s'ajoute, s'il y a lieu, la moyenne hebdomadaire des autres heures effectuées dans ledit poste, par la personne salariée détentrice du poste ou par une autre personne salariée, au cours des douze (12) derniers mois.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, 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.

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

1. Personne salariée mise à pied.
2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30e) jour du début de l'absence, à l'exception du congé de maternité.
3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90e) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.
4. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsqu'elle obtient un poste, son ancienneté accumulée est reconnue aux fins de sécurité d'emploi ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

15.05 Procédure de remplacement

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

Section I - Établissement

- A) La personne 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 une personne salariée. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel, cette candidature s'applique pour tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.
- B) Si la personne salariée est la seule candidate ou si elle est la candidate ayant le plus d'ancienneté, le poste lui est accordé. Si elle le refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement.

- C) Si l'ancienneté d'une autre candidate ou d'un autre candidat à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions de l'article 13 (Mutations volontaires), à la condition que cette candidate ou ce candidat libère un poste comparable et accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 15.03.
- D) Dans le cas contraire, le poste est accordé à la candidate ou au candidat qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement. Si elle ou il refuse, elle ou il est réputé appartenir à la liste de rappel de l'établissement.
- E) Les règles prévues aux alinéas précédents s'appliquent aux autres vacances créées par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage, jusqu'à la fin du processus, en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 13.
- F) Jusqu'à son remplacement, la personne salariée peut être affectée à un poste comparable à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche dont le nombre d'heures est inférieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Pendant cette période, le poste n'est pas affiché.
- G) La personne salariée ainsi affectée continue d'être visée par les dispositions du présent article. Elle est inscrite sur l'équipe de remplacement pour compléter sa semaine de travail ou pour la personne salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence du nombre d'heures ayant servi au calcul de son indemnité de mise à pied.

Section II - Localité

- A) La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.
- B) Aux fins d'application de cet article, on entend généralement par localité: une aire géographique délimitée par un rayon de cinquante (50) kilomètres par voie routière (étant l'itinéraire normal) en prenant comme centre, l'établissement où travaille la personne salariée ou son domicile.
- C) Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le S.P.S.S.S., sujet à l'approbation du comité paritaire, ou par le comité paritaire et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente ou son président.
- D) Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.
- E) L'offre effectuée à la personne salariée la moins ancienne, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours juridiques pour signifier son choix.
- F) Une prime de remplacement équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement s'il y a lieu, sont accordés à la personne salariée bénéficiant du

paragraphe 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.

- G) La personne salariée à temps partiel bénéficie de la prime de remplacement au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.
- H) Toutefois, le S.P.S.S.S. peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement ou par la destruction totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.
- I) Le S.P.S.S.S. peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans ladite localité.
- J) Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien établissement de la personne salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de remplacement prévue au présent paragraphe et des frais de déménagement s'il y a lieu.
- K) La personne salariée à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre d'heures hebdomadaires de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette personne salariée a effectuées au cours des douze (12) mois de service précédant sa mise à pied.
- L) La personne 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.
- M) La personne salariée qui se voit offrir un poste suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel poste. Si elle refuse, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de son établissement sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents. Dans le cas où son établissement a cessé d'exister, le refus de la personne salariée sera considéré comme un abandon volontaire de son emploi sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des alinéas précédents.
- N) L'employeur peut accorder à la personne salariée de l'équipe de remplacement qui en fait la demande un sursis à son remplacement dans un autre établissement si les besoins de remplacement prévus assurent à la personne salariée un travail continu et qu'un poste comparable vacant dans l'établissement puisse devenir accessible dans un délai prévu.

Section III - Poste disponible

- A) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque, une fois qu'il a été affiché selon la procédure établie à l'article 13, il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions de l'article 13, à une candidate ou un candidat salarié à temps partiel possédant moins

d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au S.P.S.S.S.

- B) Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 15.03 inscrite au S.P.S.S.S. ou embaucher une candidate ou un candidat de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au S.P.S.S.S., peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.
- C) Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente de la candidate ou du candidat référé par le S.P.S.S.S. conformément au paragraphe 1.03. À la demande du syndicat, l'employeur communique au syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement. Si l'employeur décide de le combler, il fait appel aux personnes salariées inscrites sur l'équipe de remplacement ou sur la liste de rappel en rappelant les personnes salariées selon la procédure décrite à l'article 1.

Section IV - Poste comparable

Aux fins d'application du présent article, un poste est réputé comparable si le poste offert en vertu des paragraphes précédents est déjà visé au paragraphe 14.17 ou s'il est compris dans le même secteur d'activités que celui que la personne salariée a quitté. Ces secteurs sont les suivants:

1. infirmière ou infirmier
2. technicienne ou technicien diplômé
3. soins infirmiers et para-technique
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 rééducation institutionnelle)
9. infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé.

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

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

- 15.08** Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui est replacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre s'il y a lieu.
- 15.09** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 cesse de recevoir son indemnité de mise à pied dès qu'elle est replacée à l'intérieur du secteur de la Santé et des Services sociaux ou dès qu'elle occupe un emploi en dehors de ce secteur.
- 15.10** La personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 qui ne sont pas transférables.
- 15.11** Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel employeur, chaque personne salariée replacée est régie par les dispositions de la présente convention, en autant qu'elles sont applicables individuellement, comme s'il s'agissait d'un contrat individuel de travail jusqu'à ce qu'intervienne une convention collective dans l'établissement.

- 15.12** La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et qui de sa propre initiative, entre le moment où elle est effectivement mise à pied et son avis de remplacement, se replace à l'extérieur du secteur de la Santé et des services sociaux, ou qui, pour des raisons personnelles, décide de quitter définitivement ce secteur et remet sa démission, par écrit, à son employeur, a droit à une somme équivalente à six (6) mois de salaire à titre de paie de séparation.

La personne salariée à temps partiel bénéficie de la paie de séparation au prorata des heures de travail effectuées au cours des douze (12) mois précédant sa mise à pied.

Nonobstant ce qui précède, pendant les trois (3) premières semaines de sa mise à pied, la personne salariée peut choisir de remettre sa démission sur réception de l'avis écrit de remplacement mentionné au présent paragraphe, sans affecter son droit à la prime de séparation.

15.13 Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux

1. Le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (S.P.S.S.S.) actuellement existant continue d'opérer.
2. Ce service de placement est administré par une (1) personne désignée par le M.S.S.S. et une (1) désignée par chacune des associations suivantes: A.C.J.Q., A.C.L.S.C.C.H.S.L.D.Q., A.E.P.C., A.H.Q., F.Q.C.R.P.A.T., F.Q.C.R.P.D.I. et A.E.R.D.P.Q.

3. Le S.P.S.S.S. a comme fins spécifiques le remplacement des personnes salariées mises à pied bénéficiant du paragraphe 15.02 et 15.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.
4. Une directrice générale ou un directeur général permanent nommé par le S.P.S.S.S. est responsable de l'exécution de toutes les décisions prises par ledit service.

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

- assiste aux réunions du S.P.S.S.S.;
- rencontre les parties intéressées ou leurs représentantes ou leurs représentants;
- détient la liste des personnes salariées à replacer;
- détient la liste des postes disponibles;
- favorise l'accès à des programmes de recyclage pour les personnes salariées visées au paragraphe 15.03, s'il y a lieu;
- prend toutes les décisions relatives au remplacement des personnes salariées.

Tous les établissements visés par la présente s'engagent:

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

15.14 Recyclage

1. Aux fins de remplacement dans des titres d'emploi pour lesquels le S.P.S.S.S. reçoit un nombre important de requêtes pour des postes disponibles, des cours de recyclage seront accessibles aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les opportunités de remplacement sont peu nombreuses.

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

Afin de privilégier le remplacement de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 dans son établissement au terme d'une période de recyclage, les parties locales conviennent préalablement par entente qu'un poste sera alors accessible à la personne salariée ainsi recyclée.

2. Aux fins d'application du présent paragraphe, un comité sur le recyclage est constitué par le comité paritaire sur la sécurité d'emploi prévu au paragraphe 15.15.

Ce comité est composé d'une part de quatre (4) représentantes ou représentants de la partie patronale, dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, et d'autre part de quatre (4) représentantes ou représentants de la F.T.Q.

Le comité sur le recyclage a pour mandat:

- d'identifier les titres d'emploi affectés par une déqualification et ceux dont le volume d'effectifs est en décroissance significative;
 - d'identifier les titres d'emploi pour lesquels il existe soit une pénurie d'effectifs dans les établissements du réseau, soit une demande importante de main-d'oeuvre;
 - d'analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées visées par l'alinéa 1 du présent paragraphe;
 - d'établir des priorités de recyclage;
 - d'établir les règles nécessaires à son bon fonctionnement;
 - de soumettre ses recommandations au S.P.S.S.S.
3. Le S.P.S.S.S. a la responsabilité de la mise en oeuvre des programmes de recyclage en tenant compte des recommandations du comité.
 4. L'accessibilité des personnes salariées aux cours de recyclage est soumise aux conditions suivantes:
 - que le titre d'emploi de la personne salariée ait été identifié comme prioritaire aux fins de recyclage;
 - que la personne salariée réponde aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
 - qu'un poste disponible puisse être offert à court terme à la personne salariée ainsi recyclée.
 5. Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnes salariées visées par le recyclage:
 - la personne salariée qui suit des cours de recyclage n'est pas tenue d'accepter un remplacement ou un remplacement pendant la durée de son recyclage;
 - les frais de scolarité sont à la charge du S.P.S.S.S.;

- la personne salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
 - aux fins de son remplacement, la personne salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
 - la personne salariée peut, avec motif valable, refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut d'avoir un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de rappel de l'établissement. La présidente ou le président du comité paritaire sur la sécurité d'emploi dispose de toute plainte formulée par la personne salariée concernant l'appréciation des motifs de son refus. À cet effet, la présidente ou le président possède les pouvoirs de l'arbitre nommé selon la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 de la convention.
6. Les sommes nécessaires à l'application du présent paragraphe sont puisées à même les sommes non utilisées et prévues aux fins de recyclage lors de la dernière convention collective.

Les sommes non utilisées deviennent automatiquement périmées à la date d'entrée en vigueur de la prochaine convention collective.

15.15 Comité paritaire sur la sécurité d'emploi

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

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

2. Les parties requièrent les services de _____ comme présidente ou président du comité paritaire; en cas de démission ou d'incapacité d'agir de la présidente ou du président, les parties s'entendent pour lui trouver une remplaçante ou un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix de la présidente ou du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention ou dans les trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de cette présidente ou de ce président nommé, sa remplaçante ou son remplaçant est nommé par la ou le ministre de la Santé et des Services sociaux.
3. Le comité paritaire établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement.
4. À chaque mois, la directrice générale ou le directeur général du S.P.S.S.S. informe par écrit le comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des personnes salariées mises à pied et bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 a été remplacée de même que de l'identité des personnes salariées qui ne sont pas encore remplacées. Sur demande d'un membre du comité paritaire, la directrice générale ou le directeur général communique toute information relative à la sécurité d'emploi.
5. Toute personne salariée se croyant lésée par une décision du S.P.S.S.S. peut demander l'étude de son cas au comité paritaire dans les dix (10) jours suivant l'avis

lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi, en envoyant un avis écrit à cet effet à la directrice générale ou au directeur général du S.P.S.S.S.

La directrice générale ou le directeur général, dès la réception de l'avis de la personne salariée se croyant lésée, doit convoquer le comité paritaire qui doit se réunir dans les dix (10) jours de la réception de l'avis à la directrice générale ou au directeur général ou dans tout autre délai convenu au comité paritaire.

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

6. Toute recommandation unanime du comité paritaire relative à l'application du présent article doit être constatée par écrit. La directrice générale ou le directeur général du S.P.S.S.S. doit donner suite à telle recommandation unanime.

15.16 Règlement des litiges

À défaut d'unanimité au niveau du comité paritaire ou si le comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais prévus au paragraphe 15.15-5, la personne salariée non satisfaite de la décision rendue par le S.P.S.S.S. peut en appeler devant une ou un arbitre.

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

Sur réception de cet avis, la directrice générale ou le directeur général du S.P.S.S.S. communique avec la partie syndicale afin de s'entendre sur le choix d'une ou d'un arbitre. Faute d'entente, elle ou il est nommé par la ou le ministre du Travail.

- 15.17** L'arbitre nommé en vertu du paragraphe 15.16 doit transmettre par écrit au comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au S.P.S.S.S., aux personnes salariées concernées ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la date et l'heure auxquels elle ou il entend procéder à l'audition de l'appel, dans les dix (10) jours de sa nomination.

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

À défaut par l'une ou l'autre partie d'être présente ou représentée le jour fixé pour l'audition, l'arbitre peut procéder malgré l'absence d'une des parties.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le S.P.S.S.S. n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, elle ou il peut ordonner à ce dernier de replacer la personne salariée lésée selon les procédures appropriées de remplacement prévues à la présente convention, selon le cas qui s'applique.

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

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

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

Le comité paritaire ou à défaut d'unanimité, la présidente ou le président, dispose de toute plainte formulée par une personne salariée relativement à un remplacement qui implique un déménagement. À cette fin, la présidente ou le président du comité paritaire possède tous les pouvoirs attribués à une ou un arbitre selon les termes de l'article 11.

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

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et contestant une décision prise par le S.P.S.S.S. impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'article 16 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du S.P.S.S.S.

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

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

15.21 Dispositions générales

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

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

ARTICLE 16

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

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

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

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

16.03 Frais de transport de meubles et effets personnels

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

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

16.05 Entreposage

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

16.06 Dépenses concomitantes de déplacement

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

16.07 Compensation pour bail

La personne salariée visée au paragraphe 16.01 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le Service de placement paie la valeur d'un (1) mois de loyer. S'il y a un bail, le Service de placement dédommage, pour une période maximum de trois (3) mois de loyer, la personne salariée qui doit résilier son bail et dont la ou le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la personne salariée doit attester le bien-fondé de la requête de la ou du propriétaire et produire les pièces justificatives.

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

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

Le S.P.S.S.S. paie, relativement à la vente et/ou à l'achat de la maison-résidence principale de la personne salariée relocalisée, les dépenses suivantes:

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

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

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

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

16.12 Frais de séjour et d'assignation

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

16.13 Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du S.P.S.S.S., ou la personne conjointe et les enfants à charge de la personne salariée ne seraient pas relocalisés immédiatement, le S.P.S.S.S. assume les frais de transport de la personne salariée pour les visiter, à toutes les deux (2) semaines, jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres, si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cent (1600) kilomètres, si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingt (480) kilomètres.

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

ARTICLE 17

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

17.01 La personne salariée est classée, quant à son salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans le même titre d'emploi que celui qu'elle occupe ou, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience pertinente dans un autre titre d'emploi comparable dans le milieu de la Santé et des Services sociaux et le milieu de l'Éducation.

L'alinéa précédent ne s'applique à la personne salariée actuellement au service de l'employeur que lorsqu'elle obtient un poste conformément aux dispositions prévues à l'article 13 (Mutations volontaires).

Pour le calcul de l'expérience de la personne salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut:

- à 1/225ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- à 1/224ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- à 1/223ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- à 1/222ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- à 1/221ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- à 1/220ième d'année d'expérience si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

Nonobstant les alinéas précédents, la personne salariée actuellement au service de l'employeur et celle embauchée par la suite ne peut se voir créditer, aux fins de classement dans son échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

17.02 La personne salariée doit produire une attestation de son expérience acquise, attestation qu'elle doit obtenir de l'établissement où cette expérience a été acquise. La personne salariée doit présenter à l'employeur son attestation écrite à l'intérieur d'un délai de trente (30) jours à compter de la demande de l'employeur à cet effet. À défaut par la personne salariée qui a été informée par l'employeur de l'existence de ce paragraphe de présenter son attestation dans le délai ci-haut mentionné, son expérience antérieure n'est reconnue qu'à compter de la date de présentation de son attestation.

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

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

17.04 L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'il y a avantage à embaucher les candidates ou les candidats les mieux qualifiés et spécifiquement celles ou ceux possédant du service antérieur dans le milieu de la Santé et des Services sociaux et dans le milieu de l'Éducation.

ARTICLE 18

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

18.01 Le nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour chacune des personnes salariées assujetties à la présente convention est celui indiqué à son titre d'emploi.

- a) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-huit heures et trois quart (38 3/4) est répartie sur cinq (5) jours de sept heures et trois quarts (7 3/4) par jour de travail.
- b) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-six heures et quart (36 1/4) est répartie sur cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) par jour de travail.
- c) La semaine régulière des personnes salariées travaillant trente-cinq (35) heures est répartie sur cinq (5) jours de sept (7) heures par jour de travail.

Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon.

L'employeur s'efforce de réduire le plus possible l'utilisation du système d'heures brisées.

Dans le cas où un système d'heures brisées existe, l'amplitude doit être déterminée en fonction des besoins du service et elle ne peut dépasser un maximum de onze (11) heures.

18.02 Aux fins du calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier, i.e. du dimanche (00h01) au samedi soir (24h00).

18.03 Aux fins des présentes, les mots "fin de semaine" signifient le samedi et le dimanche.

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

Le temps alloué pour les repas est établi en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des représentations des personnes salariées concernées.

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

18.05 La personne salariée a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début ni

à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps allouée pour les repas.

Toutefois, les parties peuvent s'entendre localement afin de permettre aux personnes salariées travaillant sur les quarts de soir ou de nuit d'accoler leurs périodes de repos à leur période de repas.

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

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

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

L'employeur accorde à la personne salariée le plus grand nombre de fins de semaine de congé possible. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une fin de semaine de congé par période de deux (2) semaines.

L'obligation mentionnée à l'alinéa précédent ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer à la personne salariée une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier. Toutefois, la personne salariée a droit à au moins une (1) fin de semaine de congé par période de trois (3) semaines.

18.07 Il est loisible à deux (2) personnes salariées, d'un même titre d'emploi et d'un même service, d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

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

18.09 La cédule de travail est établie en fonction des besoins du service et en tenant compte, si possible, des préférences exprimées par les personnes salariées. Elle est affichée aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvre une période d'au moins quatre (4) semaines.

Si possible, la cédule de travail comprend également le nom des personnes salariées qui effectuent un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de son titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.

18.10 L'employeur ne peut pas modifier la cédule sans un préavis de sept (7) jours de calendrier, à moins du consentement de la ou des personnes salariées impliquées.

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

18.12 Dans les services où il y a roulement des quarts de travail entre les personnes salariées, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la personne salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la personne salariée n'est pas sujette au système de roulement à moins de nécessité absolue. À sa demande, la personne salariée peut reprendre le système de roulement sur les quarts de jour, soir et nuit.

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

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

La personne salariée ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle se porte candidate aux termes de l'article 13 ou qu'elle se prévaut des dispositions des paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

Il peut être utile pour une personne salariée affectée à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an d'être déplacée sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à la condition d'en être avisée par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.

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

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

S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors des mois de juin, juillet, août et septembre et de la période du 15 décembre au 15 janvier.

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

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

Disposition particulière

18.15 Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.15, une personne salariée titulaire d'un poste à temps complet affectée à un service opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'employeur, réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes:

- a) qu'une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi et du même service accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail,
- b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la personne salariée titulaire d'un poste à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres personnes salariées titulaires d'un poste à temps partiel du même service.

Lorsque plus d'une personne salariée à temps complet ou à temps partiel sont impliquées dans une telle modification de poste, l'employeur procède par ordre d'ancienneté.

La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois et la situation antérieure est rétablie, soit après un avis de trente (30) jours de la personne salariée qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci cesse d'être titulaire de son poste. Les heures additionnelles de travail ainsi obtenues par une personne salariée titulaire d'un poste à temps partiel font partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie.

La personne salariée à temps complet qui s'est prévaluée de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle était demeurée à temps complet.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

19.01 Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

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

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

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

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

L'employeur maintient disponible et accessible dans chaque service, la compilation des heures travaillées en temps supplémentaire et des heures refusées par chaque personne salariée. Il transmet une copie de cette compilation au syndicat, à sa demande.

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

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

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

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire.

19.05 S'il y a rappel au travail sans avis préalable alors que la personne salariée a quitté l'établissement, elle reçoit pour chaque rappel:

- 1- une indemnité de transport équivalente à une (1) heure à taux simple;
- 2- un paiement minimum de deux (2) heures au taux de temps supplémentaire.

Toutefois, même s'il y a avis préalable, est également considéré comme rappel au travail le cas de la personne salariée qui est requise, en dehors de son horaire habituel, de revenir effectuer un travail spécifique et exceptionnel et qui n'a pas comme but le remplacement d'une personne salariée absente. Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité, immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la personne salariée.

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

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

19.07 La personne salariée en disponibilité qui n'est pas tenue de demeurer à l'établissement informe l'employeur de l'endroit où elle peut être rejointe. Cependant, cet endroit doit permettre à la personne salariée de se rendre à l'établissement dans un délai équivalant à celui qu'elle aurait pris pour se déplacer de son domicile à l'établissement, si ledit délai excède une demi (1/2) heure.

L'employeur n'est tenu de respecter le volontariat exprimé selon le paragraphe 19.06 que dans la mesure où la personne salariée peut se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure.

Là où la chose est possible à un taux normalement payé pour ce genre d'appareil, l'employeur fournit à la personne salariée en disponibilité un télé-avertisseur.

La personne salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil.

19.08 La personne salariée qui se rend au travail lorsqu'elle est en disponibilité est, le cas échéant, rémunérée, en plus de son allocation de disponibilité, suivant les dispositions du présent article.

19.09 La personne 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 de salaire à taux simple.

19.10 Tout travail accompli en temps supplémentaire en service privé auprès d'une ou plusieurs personnes bénéficiaires, en exécution d'un service assuré au sens de la Loi de l'assurance hospitalisation est rémunéré selon les dispositions du présent article.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

20.01 L'employeur reconnaît et observe durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin) treize (13) congés fériés incluant ceux institués ou à être institués par la Loi ou par décret gouvernemental. Le choix de ces congés se fait par arrangement au niveau local. Les parties peuvent convenir, par arrangement local, qu'un nombre déterminé de congés fériés sont mobiles.

20.02 À l'occasion d'un congé férié, aux fins du calcul du temps supplémentaire, le nombre d'heures de travail de la semaine où la personne salariée prend effectivement son congé est diminué d'autant d'heures qu'il y en a dans une journée régulière de travail et ce, même si le jour férié tombe un jour de congé hebdomadaire.

20.03 Lorsque la personne salariée est tenue de travailler l'un de ces jours fériés, l'employeur lui accorde son congé dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou suivent le jour de congé férié. L'employeur tient compte, si possible, de la préférence exprimée par la personne salariée pour l'octroi de ce congé.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut accumuler et maintenir une banque de cinq (5) congés fériés, lesquels sont utilisés après entente préalable avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les congés accumulés dans cette banque doivent être utilisés en entier durant l'année (1^{er} juillet au 30 juin). Sauf si la personne salariée en avise autrement, les congés ainsi accumulés qui ne peuvent être pris à la date où ils étaient inscrits à l'horaire, suite au départ de la personne salariée en invalidité, sont reportés à une date ultérieure déterminée après une entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Dans l'éventualité où l'employeur ne peut accorder le congé férié dans les délais prévus au premier alinéa et que la personne salariée n'a pas accumulé ce congé dans une banque, il s'engage à le payer à la personne salariée au taux double de son salaire régulier tout en lui payant son congé férié au taux régulier.

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

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

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

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

L'employeur s'efforce de donner les congés fériés avec les fins de semaine.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 20.01, la personne salariée a au moins droit à deux (2) jours consécutifs de congé, soit à Noël ou au Jour de l'An.

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

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

21.01 La personne salariée ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

La personne salariée ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de dix (10) jours mais moins de quinze (15) jours de congés payés peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais.

La personne salariée ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congés payés peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.

21.02 La personne salariée ayant un (1) an et plus de service au 30 avril a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables).

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

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

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

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

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

21.05 La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

La personne salariée peut prendre ses vacances en dehors de cette période normale, après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

21.05A Le ou vers le 15 février ou à toute autre date convenue entre les parties locales, l'employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des personnes salariées inscrites sur la liste de rappel pour la période du 15 mai au 15 octobre, exprimée conformément au paragraphe 1.07.

21.05B À défaut pour l'employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties locales se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'employeur prolonge la période normale de congés annuels qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre.

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

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

21.07 Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congés annuels, l'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des personnes salariées avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La personne salariée y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Pour les personnes salariées qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de congés annuels, l'employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 15 août et la personne salariée inscrit sa préférence au plus tard le 1er septembre.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les personnes salariées et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues au présent paragraphe.

21.08 Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de la personne salariée. Chacune des périodes est d'au moins une (1) semaine.

Cependant, la personne salariée peut choisir de prendre une (1) semaine de vacances de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congés annuels.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des moyens pour octroyer aux personnes salariées des fins de semaine complètes de congé au début et à la fin de leur congé annuel.

Il est loisible à deux (2) personnes salariées occupant un même titre d'emploi, travaillant dans un même service et bénéficiant du même nombre de jours de vacances, d'échanger entre elles leur congé annuel avec le consentement de la personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

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

21.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril et au plus tard le 15 septembre pour la deuxième (2e) période.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues à l'alinéa précédent.

La personne salariée peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres personnes salariées ainsi que les assignations accordées en vertu du paragraphe 1.08 h).

21.11 En congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

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

1. une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;
2. une rémunération établie conformément au paragraphe 27.09 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

21.12 La paie du congé annuel est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paye distinct, avec l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

- 21.13** Lorsqu'une personne salariée quitte le service de l'employeur, elle a droit au bénéfice des jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

Congé partiel sans solde

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

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

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

La personne salariée peut maintenir sa participation au régime de retraite. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et des contributions de l'employeur au régime de retraite. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et contributions.

Congé sans solde

- 21.15** Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, en dehors de la période du congé annuel et après entente avec l'employeur, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un (1) mois à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes.

- 21.16** La personne salariée comptant au moins cinq (5) ans de service obtient, après entente avec l'employeur et une (1) fois par période d'au moins cinq (5) ans, un congé sans solde dont la durée totale ne peut excéder cinquante-deux (52) semaines incluant le congé sans solde prévu au paragraphe 21.15, à l'article 5 de l'annexe C et à l'article 8 de l'annexe F,

selon le cas. Pour obtenir ce congé, la personne salariée doit en faire la demande par écrit à son employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée de ce congé.

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

a) Ancienneté

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

b) Congé annuel

L'employeur remet à la personne salariée la rémunération correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé.

c) Congés-maladie

Les congés-maladie accumulés, au moment du début du congé, en vertu du paragraphe 23.41 sont portés au crédit de la personne salariée et sont monnayés selon les dispositions prévues au paragraphe 23.42.

d) En cas de cessation d'emploi, les congés-maladie visés au paragraphe 23.40 et ceux accumulés en vertu du paragraphe 23.41 sont monnayés au taux de salaire du début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la présente convention.

e) Régime de retraite

La personne salariée durant son congé ne contribue pas au régime de retraite mais elle ne peut retirer ses contributions avant son départ définitif.

f) Assurance-groupe

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé à l'exception du régime de base d'assurance-vie prévu à la présente convention. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

g) Sauf les dispositions du présent paragraphe, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

h) Modalités de retour

À l'expiration de son congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise celui-ci par écrit au moins trente (30) jours à l'avance. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement de la présente convention.

La personne salariée qui veut mettre fin à son congé sans solde avant la date prévue doit donner un avis écrit de son intention au moins trente (30) jours à l'avance. Cependant, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ est temporairement comblé, son nom est inscrit sur la liste de rappel jusqu'à ce que son poste redevienne disponible ou jusqu'à la date de retour initialement prévue.

- i) La personne 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 un délai maximum de trente (30) jours de sa nomination. Dans le cas où la personne salariée obtient le poste, l'avis prévu au sous-alinéa h) est réputé donné.

21.17 Congé à temps partiel

Après un (1) an de service, la personne salariée à temps complet a droit, une (1) fois l'an, à un congé partiel sans solde d'une durée minimum de deux (2) mois et d'une durée maximum de cinquante-deux (52) semaines à la condition qu'elle en fasse la demande quatre (4) semaines à l'avance. Toutefois, ce congé est accordé à la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service lorsque la maladie de son enfant mineur ou d'une personne à sa charge requiert la présence de la personne salariée. Lors de sa demande, la personne salariée précise la durée de son congé.

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

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

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les personnes salariées visées par l'échange de postes reprennent leur poste respectif. Si, pendant la période prévue pour le congé, l'une ou l'autre des personnes salariées cesse d'être titulaire de son poste, le congé à temps partiel prend fin à moins qu'il y ait entente entre les parties pour définir d'autres modalités.

La personne salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel pendant la durée de son

congé à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une personne salariée à temps complet.

ARTICLE 22

AVANTAGES SOCIAUX

22.01 La personne salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement exigés par l'employeur, lesquels doivent être reliés au travail à accomplir ou nécessaires à la protection des personnes.

La personne salariée porteuse saine de germe, libérée de son travail sur recommandation du Bureau de santé ou de la ou du médecin désigné par l'employeur, peut être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche (en tenant compte des familles de tâches établies au paragraphe 15.05, Sécurité d'emploi) et ce, sans perte de salaire.

Si un tel déplacement est impossible, faute de poste disponible dans la même famille de tâches, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'employeur peut soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, le tout sans préjudice pour la personne salariée.

22.02 L'employeur accorde à la personne salariée:

- 1) cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: personne conjointe, enfant;
- 2) trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, père et mère de la personne conjointe, bru et gendre;
- 3) un (1) jour de calendrier de congé à l'occasion du décès de sa belle-soeur, de son beau-frère et de ses grands-parents;
- 4) lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de sa résidence.

22.03 A) Aux fins du calcul, les congés mentionnés aux alinéas 22.02 (1) et 22.02 (2) ont comme point de départ la date du décès.

B) Les congés mentionnés à l'alinéa 22.02 (3) se terminent le jour des funérailles.

C) La personne salariée peut choisir d'utiliser un (1) des jours de congé lorsque l'enterrement ou la crémation a lieu à l'extérieur des délais prévus aux paragraphes 22.03 A) ou 22.03 B) pour y assister. En aucune façon, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue au paragraphe 22.04.

22.04 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 22.02, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

22.05 Dans tous les cas, la personne salariée prévient la personne supérieure immédiate ou la personne responsable du personnel et produit, sur demande, la preuve ou l'attestation de ces faits. La preuve ou l'attestation peut n'être fournie qu'au retour de la personne salariée. Entre temps, elle est payée conformément au paragraphe 22.04.

22.06 La personne 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 sa rémunération régulière et l'indemnité versée à ce titre par la Cour.

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

La personne salariée titulaire de poste à temps partiel a aussi droit à un tel congé au prorata du nombre de jours prévus au poste qu'elle détient. Dans le cas où cette personne salariée détient une assignation à la date de départ en congé, ce congé est rémunéré au prorata du nombre de jours prévus à cette assignation, à cette date, y incluant, le cas échéant, le nombre de jours du poste qu'elle détient si elle n'a pas quitté temporairement son poste. Les autres personnes salariées à temps partiel ont droit à ce congé au prorata du nombre de jours prévus à l'assignation détenue à la date de départ en congé.

La personne salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

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

La date de ce congé est déterminée après entente entre l'employeur et la personne salariée et doit inclure la journée du mariage.

La personne salariée à temps partiel est considérée disponible pour une assignation débutant avant la date de départ en congé pour mariage et qui inclut une partie ou la totalité dudit congé et ce, en autant qu'elle ait exprimé une telle disponibilité.

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

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

- 22.09** La personne salariée qui est membre du conseil d'administration de l'établissement où elle exerce ses fonctions, est libérée sans perte de rémunération pour participer aux réunions du conseil d'administration de son établissement, après demande préalable à la personne supérieure immédiate, laquelle ne peut refuser sans motif valable.

CONGÉS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- 22.10** Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-emploi ou, dans les cas prévus ci-après, à titre de paiements durant une période de chômage causée par une grossesse pour laquelle le régime d'assurance-emploi ne prévoit rien.
- 22.11** Si l'octroi d'un congé est restreint à une seule personne conjointe, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre personne conjointe est également personne salariée des secteurs public ou parapublic.
- 22.12** L'employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-emploi, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et quart (1 ¼) le maximum assurable.
- 22.12A** Le salaire hebdomadaire de base ⁽¹⁾, le salaire hebdomadaire de base différé et les indemnités de départ ne sont ni augmentés, ni diminués par les versements reçus en vertu du régime de prestations supplémentaires d'assurance-emploi.
- 22.13** À moins de stipulations expresses à l'effet contraire, le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée un avantage, monétaire ou non monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

⁽¹⁾ On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majoré, ainsi que la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E 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

22.14 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 22.17 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 22.19 et 22.21, selon le cas.

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

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

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

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

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

Le congé ne peut être suspendu qu'une (1) fois. Il est complété lorsque l'enfant intègre la résidence familiale.

22.18 Pour obtenir le congé de maternité, la salariée doit donner un préavis écrit à l'employeur au moins deux (2) semaines avant la date du départ. Ce préavis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour la naissance.

Le délai de présentation du préavis peut être moindre si un certificat médical atteste que la salariée doit quitter son poste plus tôt que prévu. En cas d'imprévu, la salariée est exemptée de la formalité du préavis, sous réserve de la production à l'employeur d'un certificat médical attestant qu'elle devait quitter son emploi sans délai.

Cas admissibles à l'assurance-emploi

22.19 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service ⁽¹⁾ et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-emploi, reçoit de telles prestations, a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 22.23:

- a) pour chacune des semaines du délai de carence prévu au régime d'assurance-emploi, une indemnité égale à quatre-vingt-treize pour cent (93 %) ⁽²⁾ de son salaire hebdomadaire de base ⁽³⁾;
- b) pour chacune des semaines où elle reçoit des prestations d'assurance-emploi, une indemnité complémentaire égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) de son salaire hebdomadaire de base et la prestation d'assurance-emploi qu'elle reçoit.

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

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur parmi ceux prévus au sous-alinéa c) du paragraphe 22.22, elle reçoit de chacun de ses employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre quatre-vingt-treize pour cent (93 %) du salaire hebdomadaire de base versé par l'employeur et le pourcentage de prestation d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base 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 que lui verse D.R.H.C.

De plus, si D.R.H.C. réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites

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

⁽²⁾ Quatre-vingt-treize pour cent (93 %): ce pourcentage a été fixé pour tenir compte du fait que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite et d'assurance-emploi, laquelle équivaut en moyenne à sept pour cent (7 %) de son salaire.

⁽³⁾ On entend par "salaire hebdomadaire de base" le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majoré ainsi que la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

par D.R.H.C., l'indemnité complémentaire prévue par le présent alinéa comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi;

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

22.20 Lors de la reprise du congé de maternité suspendu en vertu du paragraphe 22.17, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalu d'une telle suspension.

22.20A L'employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-emploi attribuable au salaire gagné auprès d'un autre employeur.

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

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

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

Cas non admissibles à l'assurance-emploi

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

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

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

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

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

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

22.22 Dans les cas prévus par les paragraphes 22.19 et 22.21:

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-emploi, que quinze (15) jours après l'obtention par l'employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-emploi. Aux fins du présent paragraphe, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par D.R.H.C. à l'employeur au moyen d'un relevé mécanographique.
- c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (Fonction publique, Éducation, Santé et Services sociaux), des régies régionales de la santé et des services sociaux, des organismes dont la loi prévoit que les conditions de travail ou les normes et barèmes de rémunération de leurs personnes salariées sont déterminés ou approuvés par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme visé à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (L.R.Q. c. R-8.2).

De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requises en vertu des paragraphes 22.19 et 22.21 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent alinéa.

- d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel 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 22.29 ne reçoit aucune indemnité de la C.S.S.T. est exclue 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 cette date, le salaire hebdomadaire de base évolue à cette date selon la formule de redressement de l'échelle de salaire qui lui est applicable.

22.23 L'allocation de congé de maternité ⁽¹⁾ versée par le gouvernement du Québec est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 22.19.

Dans le cas où les dispositions du troisième (3e) sous-alinéa de l'alinéa b) du paragraphe 22.19 s'appliquent, cette soustraction se fait en tenant compte des modalités de partage du montant à soustraire qui y sont énoncées.

22.24 Durant ce congé de maternité et les prolongations prévues au paragraphe 22.25 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

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

La salariée peut reporter au maximum quatre (4) semaines de vacances annuelles si celles-ci se situent à l'intérieur du congé de maternité et si, au plus tard deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé, elle avise par écrit son employeur de la date du report.

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

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

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

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

22.26 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que vingt (20) semaines. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.27 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 22.41.

La salariée qui ne se conforme pas à l'alinéa précédant 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.

22.28 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, 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

22.29 Affectation provisoire et congé spécial

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, d'un autre titre d'emploi, dans les cas suivants:

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

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

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

La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier.

Cette affectation est prioritaire à celle des personnes salariées de la liste de rappel.

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 après coup et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement.

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

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements anticipables. Si la C.S.S.T. verse l'indemnité anticipée, le remboursement se fait à même celle-ci. Sinon le remboursement se fait conformément aux dispositions de la convention collective relatives au remboursement de sommes payées en trop. Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la C.S.S.T. ou de contester cette décision devant la Commission des lésions professionnelles, le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la C.S.S.T. ou, le cas échéant, celle de la Commission des lésions professionnelles ne soit rendue.

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

Autres congés spéciaux

22.29A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

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

22.30 Dans le cas des visites visées au paragraphe 22.29A c), la salariée bénéficie d'un congé spécial avec maintien de salaire jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.24 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.28 de la section II. La salariée visée au paragraphe 22.29A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Dans le cas de l'alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours mentionnés à l'alinéa précédent.

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

Congé de paternité

22.31 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. La personne salariée a également droit à ce congé si l'enfant est mort-né et que l'accouchement a eu lieu après le début de la vingtième (20^e) 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 (15^e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

Un (1) des cinq (5) jours peut être utilisé pour le baptême ou l'enregistrement.

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

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

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

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

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

22.34 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 22.32, la personne salariée reçoit une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, versée à intervalle de deux (2) semaines, ou à intervalle d'une (1) semaine si le régime de paiement des salaires applicable est à la semaine.

22.35 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'une ou 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 l'enfant sauf s'il s'agit d'une ou d'un enfant de la personne conjointe.

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

Durant ce congé, la personne salariée bénéficie des mêmes avantages que ceux rattachés aux congés sans solde et congés partiels sans solde prévus à la présente section.

22.36 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.32 peut également prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption prévu au paragraphe 22.35 si la durée maximale de ce dernier est de dix (10) semaines consécutives et si la personne salariée en décide ainsi lors de sa demande écrite prévue au paragraphe 22.41.

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

Toutefois, si à la suite de ce congé en vue d'une adoption pour lequel la personne salariée a reçu l'indemnité versée en vertu du paragraphe 22.34, il n'en résulte pas une adoption, la personne salariée est alors réputée avoir été en congé sans solde conformément au paragraphe 22.35, et elle rembourse cette indemnité conformément aux dispositions du paragraphe 27.04.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

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

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

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance, à 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 l'alinéa précédent, la personne salariée peut se prévaloir d'une seconde modification à son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifiée dans sa demande pour la première (1^{ère}) modification.

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

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

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

- b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 22.37 a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus cinquante-deux (52) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix (70) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix (70) semaines après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à la personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

22.38 Au cours du congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance-maladie de base qui lui est applicable en versant la totalité des primes. De plus, elle peut continuer à participer aux autres régimes d'assurances qui lui sont applicables en en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes. Elle peut poser sa candidature à un poste affiché et l'obtenir conformément aux dispositions de la convention collective comme si elle était au travail.

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

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

22.39 La personne salariée peut prendre sa période de vacances annuelles reportées immédiatement avant son congé sans solde ou partiel sans solde pourvu qu'il n'y ait pas

de discontinuité avec son congé de paternité, son congé de maternité ou son congé pour adoption, selon le cas.

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

22.39A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur suivant les modalités prévues au paragraphe 22.43. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est pas disponible, elle doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18 de la présente convention.

22.40 Congés pour responsabilités parentales

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

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

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

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

- b) Sur demande faite deux (2) semaines à l'avance, et sur présentation d'une pièce justificative, l'employeur accorde un congé sans solde ou partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs, est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite sa présence.

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

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

Les dispositions prévues au 3e alinéa du paragraphe 22.41 et au paragraphe 22.43 s'appliquent.

Dispositions diverses

22.41 Les congés visés au paragraphe 22.32, au premier alinéa du paragraphe 22.35 et au paragraphe 22.37 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée a droit à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.41.

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

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

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

22.44 La personne salariée qui prend le congé pour adoption prévu par le paragraphe 22.32 de la présente section bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.24 en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.28 de la section II.

22.45 Sous réserve des modifications apportées par le présent article, les avantages supérieurs prévus à cet article dans la dernière convention collective sont reconduits.

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

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

La personne salariée qui bénéficie du congé pour adoption prévu au paragraphe 22.32 a droit à cent pour cent (100 %) de la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

ARTICLE 23

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

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Les personnes salariées assujetties à la convention bénéficient en cas de décès, maladie ou accident des régimes décrits ci-après, à compter de la date indiquée et jusqu'à la prise effective de leur retraite ou jusqu'à soixante-cinq (65) ans dans le cas de l'application du paragraphe 23.29 d) et ce, qu'elles aient ou non terminé leur période de probation:

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

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

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

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

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

Cependant, une personne salariée visée par l'alinéa a) ou b) ne peut subir une révision à la baisse si la réduction de son temps de travail, au cours de la période de référence, est due à un congé de maternité.

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

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2ième alinéa du présent paragraphe, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet peut accepter d'être couverte par les régimes

d'assurance prévus au présent article. Cette acceptation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.

- Au 1er janvier de chaque année, la personne 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 présent article. Cette cessation doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de référence.
- La personne salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions d'être couverte, de ne pas être couverte ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article peut modifier son choix le 1er janvier de chaque année. La modification doit être signifiée par un avis écrit transmis à l'employeur dans les dix (10) premiers jours de l'année.

Malgré ce qui précède et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, la participation de la personne salariée au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire.

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

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

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

- ii) enfant à charge: s'entend au sens de l'article 1 de la convention collective;
- iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle: une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance-médicaments et survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier recours prévu à la Loi sur la sécurité du revenu et domiciliée chez une personne salariée qui exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 Définition d'invalidité

A) Invalidité de cent quatre (104) semaines et moins

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

B) Invalidité de plus de cent quatre (104) semaines

1. La définition d'invalidité prévue à l'alinéa précédent s'applique pour une période additionnelle de cent quatre (104) semaines suivant la période prévue audit alinéa.
2. Au terme de cette période, l'invalidité se définit comme étant un état qui rend la personne salariée totalement incapable d'exercer toute occupation rémunératrice pour laquelle elle est raisonnablement apte par suite de son éducation, sa formation et son expérience.

23.04 Pendant les trente-six (36) premiers mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de quinze (15) jours de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la personne salariée n'établisse à la satisfaction de son employeur ou de sa représentante 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.

Au delà du trente-sixième mois, une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité qui peut être interrompue par moins de six (6) mois de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, s'il s'agit de la même invalidité.

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

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

- 23.06** En contrepartie de la contribution de l'employeur aux prestations d'assurance prévues ci-après, la totalité du rabais consenti par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) dans le cas d'un régime enregistré est acquise à l'employeur.
- 23.07** Les parties conviennent de maintenir le comité paritaire inter-sectoriel. Ce comité est responsable de l'établissement et de l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes complémentaires prévus aux présentes.
- 23.08** Le comité est composé:
- d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des parties patronales répartis comme suit:
 - trois (3) personnes représentant le secteur de la Santé et des Services sociaux;
 - trois (3) personnes représentant le secteur de l'enseignement primaire et secondaire;
 - deux (2) personnes représentant le secteur de l'enseignement collégial;
 - et d'un maximum de huit (8) représentantes ou représentants des syndicats suivants membres de la F.T.Q.: S.C.F.P., S.E.P.B., S.Q.E.E.S. et U.E.S.-800.
- 23.09** Le président du comité est Robert Fortier. Le mandat du président se termine automatiquement à son décès, lors de sa démission par écrit, ou par révocation demandée par le comité.
- 23.10** Le comité choisit hors de ses membres une nouvelle présidente ou un nouveau président dans les trente (30) jours suivant la fin du mandat du président. À défaut d'entente, la présidente ou le président est alors nommé par la ou le juge en chef du Tribunal du travail.
- La présidente ou le président du comité est de préférence une ou un actuaire membre de l'Institut Canadien des Actuaires, domicilié et résidant au Québec depuis au moins trois (3) ans ou, à défaut, une personne ayant des qualifications équivalentes.
- 23.11** La partie patronale et la partie syndicale disposent chacune d'un vote. Le président dispose d'un vote qu'il doit exprimer uniquement en cas d'égalité des voix. Sous réserve des autres recours de chacune des parties, celles-ci renoncent expressément à contester toute décision du comité ou de son président selon la procédure d'arbitrage.
- 23.12** Le comité paritaire prévu au paragraphe 23.07 peut établir jusqu'à trois (3) régimes complémentaires dont le coût est entièrement à la charge des participantes et des participants.

L'employeur participe toutefois à la mise en place et à l'application de ces régimes comme prévu ci-après notamment en effectuant la retenue des cotisations requises. La participation à un régime complémentaire est facultative.

Les régimes complémentaires qui peuvent être institués par le comité paritaire sont des régimes d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-dentaire.

Un régime complémentaire ne peut comporter de combinaison de prestations d'assurance-vie et d'assurance-maladie.

Advenant que la partie patronale instaure, en accord avec la partie syndicale, un régime collectif d'assurance qui comporte des prestations similaires à celles déjà contenues dans l'un des régimes en vigueur, le régime complémentaire correspondant est de ce fait aboli et le nombre de régimes permisibles est réduit d'autant.

23.13 Le comité doit déterminer les dispositions du régime d'assurance-maladie et des régimes complémentaires et, selon que les circonstances l'exigent ou non, préparer un cahier des charges et obtenir un ou des contrats d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des personnes participantes aux régimes. À cette fin, le comité peut procéder par appel d'offres ou selon toute autre méthode qu'il détermine; à défaut d'unanimité à cette fin au sein du comité, il y a appel d'offres à toutes les compagnies d'assurance ayant leur siège social au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée, si les médicaments prescrits par une ou un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

23.14 Le comité doit procéder à une analyse comparative des soumissions reçues, le cas échéant, et après avoir arrêté son choix, transmettre à chacune des parties tant le rapport de l'analyse que l'exposé des motifs qui militent en faveur de son choix. L'assureur choisi peut être un assureur seul, ou groupe d'assureurs agissant comme un assureur seul.

Le cahier des charges doit stipuler que le comité peut obtenir de l'assureur un état détaillé des opérations effectuées en vertu du contrat, diverses compilations statistiques et tous les renseignements nécessaires à la vérification du calcul de la rétention.

Le comité doit aussi pouvoir obtenir de l'assureur, moyennant des frais raisonnables qui s'ajoutent à ceux prévus par la formule de rétention, tout état ou compilation statistique additionnel utile et pertinent que peut lui demander une partie négociante. Le comité fournit à chaque partie négociante une copie des renseignements ainsi obtenus.

23.15 De plus, advenant qu'un assureur choisi par le comité modifie en tout temps les bases de calcul de sa rétention, le comité peut décider de procéder à un nouveau choix; si l'assureur cesse de se conformer au cahier des charges ou encore modifie substantiellement son tarif ou les bases de calcul de sa rétention, le comité est tenu de procéder à un nouveau choix. Une modification est substantielle, si elle modifie la position relative de l'assureur choisi par rapport aux soumissions fournies par les autres assureurs.

23.16 Tout contrat doit être émis conjointement au nom des parties constituant le comité et comporter entre autres les stipulations suivantes:

- a) une garantie que ni les facteurs de la formule de rétention, ni le tarif selon lesquels les primes sont calculées, peuvent être majorés avant le 1^{er} janvier qui suit la fin de la première année complète d'assurance, ni plus fréquemment qu'à tous les douze (12) mois par la suite;
- b) l'excédent des primes sur les indemnités ou remboursement payés aux personnes assurées doit être remboursé annuellement par l'assureur à titre de dividendes ou de ristournes, après déduction des montants convenus suivant la formule de rétention préétablie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
- c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la personne participante au premier (1^{er}) jour de la période;
- d) aucune prime n'est payable pour une période au premier (1^{er}) jour de laquelle la personne salariée n'est pas une personne participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la personne salariée cesse d'être une personne participante.

23.17 Le comité paritaire confie à la partie patronale l'exécution des travaux requis pour la mise en marche et l'application des régimes d'assurance-maladie et des régimes complémentaires; ces travaux sont effectués selon les directives du comité. La partie patronale a droit au remboursement des coûts encourus comme prévu ci-après.

23.18 Les dividendes ou ristournes résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du comité. Les honoraires de la présidente ou du président du comité constituent une charge sur ces fonds alors que les honoraires, frais ou déboursés encourus pour la mise en marche et l'application des régimes constituent spécifiquement une charge sur les fonds résultant du régime de base d'assurance-maladie, étant précisé que les frais remboursables ne comprennent pas les frais normaux d'opération de l'employeur. Dès que le solde des fonds du régime de base d'assurance-maladie atteint ou dépasse une période de cotisation au régime de base d'assurance-maladie, les personnes participantes à ce régime se voient accorder un congé de prime pour une période. Le solde des fonds résultant d'un régime complémentaire est utilisé, dans les meilleurs délais, pour le bénéfice des personnes participantes à ce régime, soit pour accorder un congé de primes, soit pour faire face à des augmentations des taux de primes, soit pour améliorer la couverture du régime.

23.19 Les membres du comité paritaire n'ont droit à aucun remboursement de dépenses ni à aucune rémunération pour leurs services à ce titre, mais leur employeur leur verse leur salaire régulier.

II - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

23.20 La personne salariée visée à l'alinéa a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de six mille quatre cents dollars (6 400,00 \$).

La personne salariée visée à l'alinéa b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de trois mille deux cents dollars (3 200,00 \$).

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

23.21 Les personnes salariées qui, à la date de la signature de la dernière convention collective bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées au cours de cette dernière convention collective pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime alors en vigueur de même que les personnes retraitées qui, à cette date, bénéficiaient d'une telle assurance, et qui ont continué d'en bénéficier au cours de cette même période, peuvent le demeurer pourvu que:

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

III - RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

23.22 Le régime de base couvre, suivant les modalités arrêtées par le comité paritaire, les médicaments vendus par une pharmacienne ou un pharmacien licencié ou une ou un médecin dûment autorisé, sur ordonnance d'une ou d'un médecin ou d'une ou d'un dentiste, de même qu'à l'option du comité paritaire, le transport en ambulance, les frais hospitaliers et médicaux non autrement remboursables alors que la personne salariée assurée est temporairement à l'extérieur du Canada et que sa condition nécessite son hospitalisation en dehors du Canada, les frais d'achat d'un membre artificiel pour une perte survenue en cours d'assurance, ou autres fournitures et services prescrits par la ou le médecin traitant et nécessaires au traitement de la maladie et les frais d'hospitalisation jusqu'à concurrence du coût d'une chambre semi-privée.

23.23 La contribution de l'employeur au régime de base d'assurance-maladie quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants:

- a) dans le cas d'une personne participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge: 5,00 \$ par mois;

- b) dans le cas d'une personne participante assurée seule: 2,00 \$ par mois;
- c) le double de la cotisation versée par la personne participante elle-même, pour les prestations prévues par le régime de base.

La contribution de l'employeur prévue aux alinéas a) et b) du présent paragraphe prend effet à compter de la date de signature de la convention collective. Cependant, à compter de cette date et jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'augmentation de la contribution de l'employeur est versée au comité paritaire sur les assurances. Celui-ci dispose de ces sommes de la façon prévue au présent article.

23.24 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du Régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de cinq dollars (5,00 \$) et deux dollars (2,00 \$) sont diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base. Le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé, jusqu'à l'expiration de la présente convention, à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la personne participante elle-même. Les régimes complémentaires existant à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence, et au besoin, de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur, subordonnement au maximum prévu au paragraphe 23.12, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

23.25 Les prestations d'assurance-maladie sont réductibles des prestations payables en vertu de tout autre régime public ou privé, individuel ou collectif.

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

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

La personne salariée bénéficiant d'une absence sans solde excédant trente (30) jours peut cesser de participer au régime de base d'assurance-maladie aux mêmes conditions. À défaut de remplir lesdites conditions, elle assume seule ses cotisations et les contributions de l'employeur.

23.27 Une personne salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance-maladie peut y devenir admissible selon les conditions prévues au contrat.

23.28 Il est loisible au comité de convenir du maintien, d'année en année, avec les modifications appropriées, de la couverture du régime de base sur la tête des personnes retraitées, sans contribution de l'employeur, pourvu que:

- l'employeur ne soit pas tenu d'intervenir dans la perception des cotisations;
- la cotisation des personnes salariées pour le régime de base et la cotisation correspondante de l'employeur soient établies en excluant tout coût résultant de l'extension aux personnes retraitées;
- les déboursés, cotisations et ristournes pour les personnes retraitées soient comptabilisés séparément et que toute cotisation additionnelle payable par les personnes salariées, eu égard à l'extension du régime aux personnes retraitées, soit clairement identifiée comme telle;
- toute modification aux tarifs de prime applicable aux personnes salariées ne puisse prendre effet au cours de la période de garantie des tarifs autrement consentie par l'assureur.

IV - ASSURANCE-SALAIRE

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

- a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés-maladie accumulés à son crédit ou de sept (7) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalente au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause d'invalidité, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisant pour couvrir les sept (7) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au trente (30) novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis.

- b) À compter de la huitième (8e) journée ouvrable et pour une période d'un (1) mois, au paiement d'une prestation d'un montant égal à quatre-vingt pour cent (80 %) de son salaire.
- c) À compter de la fin de la période prévue à l'alinéa précédent et jusqu'à concurrence de cent quatre (104) semaines du début de l'invalidité, sans dépasser la date à laquelle elle prend effectivement sa retraite, au paiement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire.
- d) À compter de la fin de la période de cent-quatre (104) semaines prévue à l'alinéa précédent, dans le cadre du régime d'assurance-salaire de longue durée, au versement d'une prestation d'un montant égal à soixante-dix pour cent (70 %) de son salaire et ce, sans dépasser la date où elle atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

Le paiement des prestations prévues ci-haut est effectué par un assureur ou un organisme gouvernemental. Les primes exigibles en vertu du régime d'assurance-salaire de longue durée ne sont pas à la charge de la personne salariée

et ce, malgré toutes dispositions contraires prévues à la convention collective pour la personne salariée admissible à ce régime d'assurance.

- e) À compter de la quatrième (4e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03 A) et jusqu'à la cent quatrième (104e) semaine d'une même invalidité, une personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire et qui est titulaire d'un poste de façon permanente peut, sur recommandation de son médecin traitant et après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation aux fonctions reliées au titre d'emploi qu'elle exerçait avant le début de son invalidité tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-salaire, pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir en tout les fonctions reliées à son poste. Les prestations d'assurance-salaire sont alors réduites de 80 % ou de 70 %, selon le cas, du salaire brut provenant du travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation est effectué à la condition que ce travail demeure en fonction de la réadaptation de la personne salariée à son poste et que son invalidité persiste.

La période ou les périodes de réadaptation, selon le cas, se prennent à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Au terme de ce délai, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir de le prolonger pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet de prolonger la période de paiement des prestations prévues à l'alinéa c), complètes ou réduites, au-delà de cent quatre (104) semaines.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également à la personne salariée en période d'invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur les accidents du travail et sur les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels en y faisant les adaptations nécessaires quant au pourcentage de réduction de sa prestation d'assurance-salaire.

Aux fins du calcul de la prestation versée pendant les cent-quatre (104) premières semaines d'une d'invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée recevrait si elle était au travail incluant, le cas échéant, les primes de disparités régionales. Cependant, une personne salariée ne peut bénéficier que d'un seul avancement d'échelon au cours d'une même invalidité si cet avancement d'échelon était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité.

Aux fins de calcul de la prestation versée à la suite des cent-quatre (104) premières semaines d'une invalidité, le salaire utilisé est le taux de salaire de l'échelle applicable que la personne salariée aurait reçu si elle avait été au travail à la date où débute le paiement de la prestation prévue à l'alinéa d) du présent paragraphe. Cette prestation est indexée par la suite le 1er janvier de chaque année, selon le taux d'indexation déterminé en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec et ce, jusqu'à un maximum de cinq pour cent (5 %).

Pour les personnes salariées autres que les temps complets, 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 vacances, de congés de maternité n'a été autorisée.

23.30 La personne salariée invalide continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (R.R.E.G.O.P.) pour les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité et pour une année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24e) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. La personne salariée continue de bénéficier des régimes d'assurance pendant les vingt-quatre (24) premiers mois d'une invalidité.

Toutefois, elle doit verser les cotisations requises, sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.29, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au régime de retraite (R.R.E.G.O.P.) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du régime de retraite (R.R.E.G.O.P.) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la ou au prestataire le statut de personne salariée, ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

23.31 Les prestations d'assurance-salaire sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les indemnités d'invalidité payables en vertu de toute Loi, notamment de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, la Loi sur le régime de rentes du Québec, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et les différentes lois sur les régimes de retraite.

De plus, les prestations d'assurance-salaire payables en vertu du paragraphe 23.29 d) sont réduites du montant initial, sans égard aux augmentations ultérieures résultant de clauses d'indexation, de toutes les rentes de retraite payables sans réduction actuarielle en vertu du régime de retraite de la personne salariée. Les dispositions suivantes s'appliquent plus spécifiquement:

- a) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le régime de rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.
- b) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:
 - i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 23.29, si la personne salariée a des congés-maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la

personne salariée la différence entre son salaire net ⁽¹⁾ et la prestation payable par la S.A.A.Q. La banque de congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

- ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt cinq pour cent (85 %) de son salaire net ⁽¹⁾ et les prestations payables par la S.A.A.Q.;
 - iii) pour la période visée par l'alinéa c) du paragraphe 23.29, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre soixante-quinze pour cent (75 %) de son salaire net ⁽¹⁾ et les prestations payables par la S.A.A.Q.
- c) Dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent:
- i) la personne salariée reçoit de son employeur 90 % de son salaire net ⁽¹⁾ jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;
 - ii) suite à la consolidation de sa lésion, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne 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;
 - iii) les prestations versées par la Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec, pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

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

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

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la Commission de la santé et de la sécurité du travail cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.29 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du

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

paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.29 et 23.31, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

23.31A Si une réclamation auprès de la C.S.S.T., incluant I.V.A.C., ou de la S.A.A.Q. est contestée ou si le versement d'une prestation est retardé, la personne salariée invalide au sens du paragraphe 23.03 peut, après demande, recevoir à titre d'avance la prestation d'assurance-salaire selon les dispositions prévues aux alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29.

Pendant que la personne salariée reçoit une telle avance, elle demeure assujettie à l'ensemble des dispositions contenues au régime d'assurance-salaire.

Dès réception des prestations versées par la C.S.S.T., incluant I.V.A.C., ou la S.A.A.Q., la personne salariée rembourse en un seul versement les sommes ainsi reçues.

23.32 Le paiement de la prestation prévue au paragraphe 23.29 c) cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la personne salariée prend effectivement sa retraite.

Le paiement des prestations prévues au paragraphe 23.29 d) cesse à la date où la personne salariée atteint l'âge de soixante-cinq (65) ans.

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

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

23.34 Le versement des prestations payables en vertu des alinéas a), b) et c) du paragraphe 23.29 est effectué directement par l'employeur mais subordonné à la présentation par la personne salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.

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

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

23.35 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.

23.36 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.34.

L'employeur ou sa représentante ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de sa ou son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucune ou aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

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

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

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

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

- 1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir à l'arbitre-médecin ou à l'arbitre, selon le cas, et qui sera ou seront utilisés à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.
- 2- La personne salariée qui ne se présente pas au travail le jour indiqué dans l'avis prévu à l'alinéa 1 est réputée avoir contesté la décision de l'employeur par grief à cette date. Dans le cas de la personne salariée à temps partiel de la liste de rappel non assignée, le grief est réputé déposé le jour où le syndicat reçoit un avis de l'employeur lui indiquant que la personne salariée ne s'est pas présentée au travail sur une assignation qui lui a été offerte ou au plus tard sept (7) jours après la réception de l'avis prévu à l'alinéa 1.

- 3- Dans le cas où l'invalidité relève du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical s'applique:
- a) les parties locales ont un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation de l'arbitre-médecin. 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 (1^{er}) 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 de l'arbitre-médecin. À défaut d'entente sur le choix de l'arbitre-médecin, M. Yves Shareck ou la personne qui le remplace en désigne un à même la liste prévue au présent sous-alinéa, à tour de rôle, en fonction de la spécialité pertinente déterminée et des deux (2) secteurs géographiques suivants:

Physiatrie

Secteur est ⁽²⁾

Brault, Yves
Côté, Isabelle
Mathon, Gilles
Parent, René
Robitaille, André

Secteur ouest ⁽³⁾

Bazinet, Brigitte
Duranceau, Jacques
Duranleau, Denis
Imbault, Sarto
Lambert, Richard
Morand, Marcel

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

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

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

Psychiatrie

Secteur est ⁽¹⁾

Brochu, Michel
Gauthier, Yvan
Jobidon, Denis
Leblanc, Gérard
Rochette, Denis
Simard, Normand
Tremblay, François
Voisine, Claude

Secteur ouest ⁽²⁾

Aubut, Jocelyn
Beltrami, Edouard
Côté, Paul
Dragon, Normand
Duguay, Robert
Fortin, Hélène
Goulet, Jean
Lamarre, Suzanne
Massac, Charles-Henri
Proulx, France
Séguin, Jacques-Yvon
Turcotte, Jean-Robert

Orthopédie

Secteur est ⁽¹⁾

Beaupré, André
Bélanger, Louis René
Blanchet, Michel
Bouchard, Henri-Louis
Gagnon, Normand
Gagnon, Raymond
Grenier, Réjean
Lépine, Jean-Marc
Lirette, Richard
Roy, Jean-François

Secteur ouest ⁽²⁾

Beaumont, Pierre	Murray, Jacques
Bertrand, Pierre	Perron, Odette
Dionne, Julien	Ranger, Pierre
Duquette, Maurice	Renaud, Eric
Faubert, Gilles	Renaud, Paul E.
Fowles, John V.	
Gagnon, Sylvain	
Jarzem, Peter	
Jodoin, Alain	
Labelle, Hubert	
Laflamme, Georges H.	
Lamarre, Claude	
Maurais, Gilles	

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

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

- b) Pour être désigné, l'arbitre-médecin doit pouvoir rendre une décision dans les délais prescrits.
 - c) Dans les trente (30) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou la représentante ou représentant syndical et l'employeur transmettent à l'arbitre-médecin les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.
 - d) L'arbitre-médecin rencontre la personne salariée et l'examine s'il le juge nécessaire. Cette rencontre doit se tenir dans les quarante-cinq (45) jours de la détermination de la spécialité pertinente. La personne salariée est accompagnée et représentée par une personne désignée par le syndicat. L'employeur ne participe pas à cette rencontre.
 - e) Les frais de déplacement raisonnablement encourus par la personne salariée sont remboursés par l'employeur selon les dispositions de la convention collective. Si son état de santé ne lui permet pas de se déplacer, elle n'est pas tenue de le faire.
 - f) L'arbitre-médecin rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). Il doit rendre sa décision au plus tard dans les soixante (60) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.
- 4- Dans le cas où l'invalidité ne relève pas du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage prévue à l'article 11 s'applique. Cependant, les parties locales ont un délai de cinq (5) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation de l'arbitre. À défaut d'entente dans ce délai, l'employeur a la responsabilité d'aviser M. Yves Shareck ou la personne qui le remplace du dépôt du grief et de transmettre cet avis au syndicat. Dès la réception de l'avis par M. Shareck, ce dernier désigne à tour de rôle un arbitre à même la liste établie par secteur géographique qui suit:

Secteur A⁽¹⁾

Beaulieu, Francine
Côté, Gabriel M.
Desnoyers, Gilles
Gagnon, Denis
Gauvin, Jean
Ménard, Jean-Guy
Morency, Jean M.
Sexton, Jean
Tremblay, Denis
Truchon, André

Secteur B⁽¹⁾

Dubé, Jean-Louis
Gagnon, Huguette
Guertin, Maurice
Ladouceur, André
Lavoie, Jean-Marie
Morin, Marcel
Roy, Léonce E.
Turcotte, René L.

Secteur C⁽¹⁾

Abramowitz, Marc
Bergeron, André
Boisvert, Marc
Brault, Serge
Bolduc, Michel
Clément, Jean-Guy
Corbeil, Gilles
Corriveau, Alain
Courtemanche, Louis B.
Durand, Jean-Yves
Foisy, Claude H.
Fortier, Diane
Frumkin, Harvey
Gagnon, Jean-Denis
Gravel, Marc
Hamelin, François
Jobin, Carol
Laberge, Denis
Larouche, Viateur
Lavoie, Gilles
Lussier, Jean-Pierre
Rousseau, André
Tousignant, Lyse
Tremblay, Jean-Pierre

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

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

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

⁽¹⁾ Le secteur A comprend les régions suivantes: Bas St-Laurent, Saguenay-Lac-St-Jean, Québec, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

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

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

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

23.39A Dans le cas des prestations prévues à l'alinéa d) du paragraphe 23.29, l'employeur prévoit, par le biais du cahier des charges ou autrement, que le contrat d'assurance comprend la clause compromissoire suivante:

"Advenant le refus du paiement de la prestation par l'assureur, il y a rencontre entre le médecin de l'assureur et celui de la personne salariée afin de s'entendre. S'il n'y a pas d'entente, une ou un arbitre-médecin est choisi d'un commun accord entre les deux (2) médecins. En cas de désaccord sur le choix de l'arbitre-médecin, il est choisi par les représentantes ou représentants du gouvernement et de la FTQ désignés conformément à la lettre d'entente no 15. La décision de l'arbitre-médecin est finale, sans appel et lie la personne assurée et l'assureur".

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

- a) combler le délai de carence de sept (7) jours ouvrables lorsque la personne salariée a épuisé, au cours d'une année, ses 9,6 jours de congés-maladie prévus au paragraphe 23.41;
- b) aux fins de pré-retraite;
- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au R.R.E.G.O.P. (section IX de la Loi).

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

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
 - ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.
- d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue aux alinéas b) et c) du paragraphe 23.29. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

Aux fins de l'application du présent sous-alinéa, le salaire net s'entend du salaire brut réduit des impôts fédéral et provincial, des cotisations au R.R.Q., au régime d'assurance-emploi et au régime de retraite;

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

23.41 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé-maladie. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 21.02.

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 21.04.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des congés-maladie prévus au 1er alinéa pour motifs personnels. La personne salariée avise au préalable l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, de la prise de ces congés, lequel ne peut refuser sans motif valable.

23.42 La personne salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.41, reçoit, au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés au cours de l'année et non utilisés au 30 novembre.

23.43 La personne salariée peut choisir de ne pas monnayer les jours accumulés et non utilisés au 30 novembre afin de se constituer et maintenir une banque d'un maximum de cinq (5) jours de congés-maladie pour combler le délai de carence prévu à l'alinéa a) du paragraphe 23.29. S'ils ne sont pas utilisés à cette fin, ils ne peuvent être monnayés sauf dans le cas du décès ou du départ de la personne salariée.

Cette banque de congés-maladie peut être utilisée après épuisement ou anticipation des jours de congés-maladie prévue au paragraphe 23.41.

23.44 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 23.41, reçoit à chaque paie un montant calculé selon les dispositions du paragraphe 27.09.

Une personne salariée à temps partiel visée aux sous-alinéas a) ou b) du paragraphe 23.01 bénéficie des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après 9,8 jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel la personne salariée était requise de se présenter au travail.

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

23.44A Disposition transitoire

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

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

23.45 L'employeur peut, tant qu'une personne salariée est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux personnes salariées de la liste de rappel et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 1.05, à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se fait à la condition qu'elle ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion.

L'alinéa précédent n'a pas pour effet de soustraire la personne salariée et l'employeur de l'application des dispositions de la Loi, notamment en ce qui concerne l'article 179.

23.46 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est inscrite, tant qu'elle est éligible à l'indemnité de remplacement du revenu, sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

23.47 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, la personne salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut 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.

Nonobstant le paragraphe 13.07, le poste est accordé à la personne salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05, à la condition qu'elle puisse répondre aux exigences normales de la tâche.

23.48 La personne salariée qui refuse sans raison valable le poste offert en vertu du paragraphe précédent cesse d'être inscrite sur l'équipe spéciale.

VI - RÉINTÉGRATION AU TRAVAIL DES PERSONNES SALARIÉES EN INVALIDITÉ DEPUIS PLUS DE SIX (6) MOIS

- 23.49** Les parties maintiennent le comité paritaire local ayant pour mandat d'analyser et de faire le suivi des dossiers des personnes salariées en invalidité depuis plus de six (6) mois en s'assurant notamment de la transmission à l'assureur des informations requises par ce dernier auprès de l'employeur et de la personne salariée, à compter du dix-huitième (18e) mois d'invalidité. Les modalités de fonctionnement de ce comité sont établies au niveau local.
- 23.50** Le comité peut convenir de modifier le poste de la personne salariée ou, le cas échéant, tout poste vacant pour tenir compte de ses capacités résiduelles.
- 23.51** Sous réserve des paragraphes 15.05 et 23.47 et après entente au comité, si le poste de la personne salariée ne peut être modifié, la personne salariée a priorité sur tout poste vacant ou nouvellement créé à la condition que ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste. Dans un tel cas, le poste n'est pas affiché.
- 23.52** La personne salariée qui obtient un poste en vertu des paragraphes précédents est réputée ne plus être invalide au sens du paragraphe 23.03 à compter de la date de son entrée en fonction dans ce poste.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de Retraite des Enseignants (R.R.E.), du Régime de Retraite des Fonctionnaires (R.R.F.) ou du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (R.R.E.G.O.P.) selon le cas.

Programme de retraite progressive

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

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

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

24.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent:

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

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

2) Durée de l'entente et prestation de travail

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

3) Droits et avantages

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

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

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

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance-salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de

la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

- f) conformément au paragraphe 23.40, les jours de congés maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;
- g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance-vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;
- h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance-maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) **Mutation volontaire**

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

5) **Supplantation ou mise à pied**

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

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

6) **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants:

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

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

- 24.05** À moins d'entente contraire entre les parties, les jours de travail libérés par la personne salariée sont soumis aux dispositions de l'article 1 de la convention collective.
- 24.06** Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 25

UNIFORMES

- 25.01** La liste des uniformes requis pour les différents titres d'emploi est remise au syndicat dans les trente (30) jours de calendrier suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
- 25.02** Le style et la coupe de ces uniformes font l'objet d'arrangement au niveau local.
- 25.03** L'employeur choisit les tissus après consultation avec le syndicat.
- 25.04** Les uniformes complets ou incomplets mentionnés à la liste prévue au paragraphe 25.01 sont fournis et entretenus aux frais de l'employeur.

ARTICLE 26

REPAS, VESTIAIRE ET SALLE D'HABILLAGE

26.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à l'établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai prévu au paragraphe 18.04, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce(s) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail.

La personne salariée qui, en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe, continue d'en bénéficier à moins que l'employeur ne soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excédera pas:

Déjeuner	1,75 \$
Dîner	4,00 \$
Souper	4,00 \$

La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

Il est entendu qu'il n'y a pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux inférieurs à ceux ci-haut prévus.

Dans les établissements où les taux sont supérieurs à ceux mentionnés ci-haut, ils continuent à s'appliquer pour la durée de la présente convention à l'ensemble des personnes salariées de ces établissements.

26.02 Toute personne salariée affectée sur des quarts ou dont les heures de travail diffèrent de celles prévues à l'article 18, bénéficie également des dispositions du paragraphe 26.01 du présent article.

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

26.04 L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux personnes salariées, dont l'accès est limité aux membres du personnel.

ARTICLE 27

PAIEMENT DES SALAIRES

- 27.01** Avec la paie, l'employeur transmet les renseignements suivants: le nom de l'employeur, les nom et prénom de la personne salariée, le titre d'emploi, la date de la période de paie et la date du paiement, le nombre d'heures payées au taux normal, les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période, la nature et le montant des primes, suppléments, indemnités et allocations versées, le taux de salaire, le montant du salaire brut, la nature et le montant des déductions effectuées et le montant net du salaire. Il inscrit également le nombre de congés-maladie accumulés.
- 27.02** Le versement de la paie se fait par chèque ou, si les parties locales en conviennent, par dépôt bancaire le jeudi à partir de huit heures (08:00) ou à toute autre heure convenue localement entre les parties selon le régime établi dans l'établissement, à toutes les personnes salariées régies par l'accréditation. Lorsque les jours fériés prévus au paragraphe 20.01 tombent le jeudi, le versement est effectué le mercredi, aussitôt que possible.
- 27.03**
- 1) Advenant une erreur sur la paie de dix dollars (10,00 \$) et plus imputable à l'employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur, dans les quatre (4) jours de calendrier du versement de la paie, en remettant à la personne salariée l'argent dû.
 - 2) Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la personne salariée pour le bris ou la perte d'un article quelconque, à moins qu'il n'y ait eu négligence prouvée de la part de celle-ci.
- 27.04** Advenant une erreur sur la paie impliquant une somme versée en trop à une personne salariée par son employeur, la récupération de telle somme par l'employeur se fait selon le mode convenu entre l'employeur et la personne salariée ou à défaut d'entente, selon les critères et mécanismes suivants:
1. L'employeur établit d'abord la portion du salaire sur lequel il ne peut récupérer:
 - a) quatre-vingt dollars (80,00 \$) par semaine dans le cas d'une personne célibataire;
 - b) cent vingt dollars (120,00 \$) par semaine, plus vingt dollars (20,00 \$) par semaine pour chaque personne à charge, à compter de la troisième (3e), dans le cas d'une personne salariée ayant des personnes à charge.
 2. L'employeur établit ensuite la portion du salaire sur lequel il peut récupérer en soustrayant du traitement de la personne salariée le montant prévu à l'alinéa précédent.

3. L'employeur avise préalablement la personne salariée de toute récupération. L'employeur retient alors la somme versée en trop, sur chaque paie, à raison de vingt pour cent (20 %) du montant sur lequel il peut récupérer et ce, jusqu'à l'extinction de la dette de la personne salariée.

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

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

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel.

27.06 La personne salariée qui travaille à un autre ou à différents postes et qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe 27.05 reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'ait occupé au moins une (1) heure continue.

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

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

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

Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

1- Congés fériés payés:

5,7 % applicable:

? sur le salaire, les suppléments, les primes⁽¹⁾ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E, versé sur chaque paie;

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

- ? sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

1,28 % applicable sur la prestation d'assurance-salaire reçue pendant le premier mois d'une invalidité et 2,19 % pendant les onze (11) mois suivants, versé sur chaque paie.

2- Congé annuel:

Un des pourcentages suivants:

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congrés annuels	Pourcentage %
moins de 17 ans	20 jours	8,77
17 ans - 18 ans	21 jours	9,25
19 ans - 20 ans	22 jours	9,73
21 ans - 22 ans	23 jours	10,22
23 ans - 24 ans	24 jours	10,71
25 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable:

- ? sur le salaire, les suppléments, les primes⁽¹⁾ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E;
- ? sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation;
- ? sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif;
- ? sur le salaire à partir duquel les prestations d'assurance-salaire sont établies, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

La rémunération aux fins de congé annuel prévue au présent alinéa est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, avec l'avant-dernière paie précédant le départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

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

3- Congé maladie:

4,21 % applicable:

- ? sur le salaire, versé sur chaque paie;
- ? sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;
- ? sur le salaire de base à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, d'adoption et de retrait préventif, versé sur chaque paie. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

Toutefois, la nouvelle personne salariée à temps partiel qui n'a pas complété trois (3) mois de service continu ainsi que la personne salariée à temps partiel qui a choisi en vertu des dispositions du paragraphe 23.01 de ne pas être couverte par les régimes d'assurance, reçoivent sur chaque paie 6,21 % plutôt que 4,21 % applicable sur les montants ci-haut prévus.

27.10 Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie.

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

27.11 L'employeur remet à la personne salariée un relevé d'emploi dans les délais prévus aux dispositions de la Loi de l'assurance-emploi.

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

27.13 Fonds de Solidarité

À la demande de la personne salariée, l'employeur procède à une retenue sur la paie aux fins de contributions au Fonds de Solidarité des Travailleurs du Québec (F.T.Q.) à la condition qu'au moins vingt-cinq (25) personnes salariées de l'unité de négociation en fassent la demande. Dans l'éventualité où cette condition n'est pas satisfaite, une telle retenue est possible si 5 % des personnes salariées de l'unité de négociation font cette demande.

ARTICLE 28

PRIVILÈGES ACQUIS

Les personnes salariées qui jouissent présentement d'avantages ou privilèges supérieurs à ceux prévus aux présentes continuent d'en bénéficier pour la durée de cette convention collective de travail, à l'exclusion de ceux nouvellement acquis dans une entente locale depuis le 20 mars 1987.

ARTICLE 29

CONTRAT D'ENTREPRISE (CONTRAT À FORFAIT)

29.01 Tout contrat entre l'employeur et une tierce-partie ayant pour effet de soustraire, directement ou indirectement, partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par le certificat d'accréditation syndicale, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées, comme suit:

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

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

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

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

- 2- Aviser la tierce-partie de l'existence du certificat d'accréditation, de la convention et de leur contenu.
- 3- Ne procéder à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat;
- 4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention traitant des mises à pied;
- 5- Transmettre au syndicat une (1) copie du contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

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

29.03 Lorsque l'employeur affiche un poste à la suite de la résiliation d'un contrat d'entreprise dans les services de l'alimentation, de l'entretien ménager et des soins infirmiers, les personnes employées par le sous-traitant ont priorité d'embauchage sur les personnes venant de l'extérieur pour les postes non comblés dans le service où elles travaillaient.

ARTICLE 30

DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Règles d'application des échelles de salaire

- 30.01** La personne salariée à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.
- 30.02** La personne salariée qui, antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, assumait un contenu de tâches qui correspond à l'un des nouveaux titres d'emploi est intégrée à cette date, dans l'échelle de salaire prévue à son nouveau titre d'emploi, selon le nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure).
- 30.03** La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

Application des échelles de salaire

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

Avancement dans les échelles de salaire

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

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

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

Aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire, la personne salariée à temps partiel se voit reconnaître pour un même titre d'emploi les jours travaillés depuis le 1er janvier 1990 dans un autre établissement du réseau. Elle peut demander à chacun de ses employeurs, une fois par année civile, une attestation écrite des jours travaillés. La personne salariée se voit reconnaître, à compter de la date de remise de l'attestation, l'expérience acquise aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

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

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

Classification et reclassification

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

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

30.07 Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu du paragraphe précédent est rétroactif à la date où la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification, mais sans toutefois dépasser la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

30.08 **Majoration des taux et échelles de salaire**

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

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

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

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

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

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

D) Période débutant le 1er janvier 2002

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

E) Période débutant le 1er avril 2003

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

F) Forfaitaire ⁽³⁾ pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003

1- Pour la période du 1er avril 2003 au 30 juin 2003, la personne salariée autre que celle visée au sous-alinéa 2 reçoit, à chaque période de paie, un montant forfaitaire. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire⁽⁴⁾ en vigueur le 31

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

⁽²⁾ En tenant compte, le cas échéant, des harmonisations d'échelles, des fusions de titres d'emploi, des modifications à la structure de certaines échelles, de la création de nouveaux titres d'emploi et des modifications à certains titres d'emploi.

⁽³⁾ Aux fins d'application des présentes dispositions, seule la portion du forfaitaire applicable au taux de salaire et, le cas échéant, à la rémunération additionnelle prévue aux dispositions relatives à la formation postsecondaire de l'annexe des conditions particulières à l'infirmier(ère) est cotisable au régime de retraite de la personne salariée.

⁽⁴⁾ Incluant, le cas échéant, la rémunération additionnelle prévue aux dispositions relatives à la formation postsecondaire de l'annexe des conditions particulières à l'infirmier(ère).

mars 2003 et du montant des primes, suppléments et bénéfiques en vigueur à cette même date et ce, pour les heures rémunérées⁽¹⁾ et les types de primes, suppléments et bénéfiques applicables à la personne salariée du 1er avril 2003 au 30 juin 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas aux autres primes énumérées après l'alinéa E) du paragraphe 30.09 (majoration des primes et suppléments).

- 2- Une personne salariée dont le lien d'emploi a été rompu entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003 reçoit, dans les trente (30) jours suivant la rupture du lien d'emploi, un montant forfaitaire si elle n'a pas, à l'intérieur d'un délai de sept (7) jours suivant sa fin d'emploi, indiqué à son employeur qu'elle y renonce. Ce montant est équivalent à 2% du taux de salaire⁽²⁾ et du montant des primes, suppléments et bénéfiques qui lui sont applicables et ce, pour les heures rémunérées⁽¹⁾ entre le 1er janvier 2003 et le 31 mars 2003. Ce montant forfaitaire ne s'applique pas aux autres primes énumérées après l'alinéa E) du paragraphe 30.09 (majoration des primes et suppléments). Ce montant forfaitaire est versé en un seul versement.
- 3- Dans le cas d'une personne salariée visée par le sous-alinéa 2 qui fait l'objet d'un nouvel engagement avant le 1er juillet 2003 chez un employeur visé par l'article 1 de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic, le sous-alinéa 1 s'applique à la condition d'avoir renoncé au forfaitaire prévu au sous-alinéa 2 et ce, à l'intérieur du délai qui y est prévu.
- 4- Le forfaitaire prévu au présent alinéa cesse d'avoir effet le 1er juillet 2003 et ce, malgré toute obligation relative au maintien des conditions de travail.

30.09 Majoration des primes et suppléments

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

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

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

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

(2) Incluant, le cas échéant, la rémunération additionnelle prévue aux dispositions relatives à la formation postsecondaire de l'annexe des conditions particulières à l'infirmier(ère).

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

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

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

D) Période débutant le 1er janvier 2002

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

E) Période débutant le 1er avril 2003

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

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

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

Cependant, les primes suivantes ne sont pas majorées:

- la prime d'ancienneté;
- la compensation monétaire pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postscolaire par les techniciens ou techniciennes et les infirmières ou infirmiers en poste le 5 décembre 1969.

30.10 Personnes salariées hors taux ou hors échelle

- A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er janvier de la période en cause par rapport au 31 décembre précédent, au taux unique de salaire, ou à l'échelon situé au maximum de l'échelle du 31 décembre précédent correspondant à son titre d'emploi.
- B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er janvier une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 décembre de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle ou au taux unique de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

- C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.
- D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

ARTICLE 31

PRIMES

31.01 Prime d'ancienneté

La personne salariée ayant dix (10) ans et plus d'ancienneté voit son salaire majoré de cinq dollars (5,00 \$) par semaine.

Cependant, la personne salariée dont le salaire se situe au-dessus de l'échelle de salaire ne reçoit que la différence entre son échelle de salaire et le montant ci-haut mentionné.

Le présent paragraphe ne s'applique pas dans le cas des personnes salariées dont les échelles comprennent dix (10) échelons ou plus.

31.02 Primes de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe

A) Chef d'équipe

Personne qui, sous la direction de la ou du chef de service, tout en travaillant elle-même, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de personnes salariées.

La ou le chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
21,03	21,35	21,88	22,43	22,99

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

B) Assistante ou assistant-chef d'équipe

Personne qui partage la responsabilité de la ou du chef d'équipe et la ou le remplace durant son absence.

L'assistante ou assistant-chef d'équipe reçoit une prime hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
12,59	12,78	13,10	13,43	13,77

de plus que le maximum de l'échelle de son titre d'emploi, sauf dans le cas des titres d'emploi comportant six (6) échelons et plus, auquel cas la prime s'ajoute au salaire effectivement payé à la personne salariée.

- C) Les fonctions de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe sont affichées et accordées selon les critères prévus à l'article 13 (Mutations volontaires). Cependant, les candidatures pour ces fonctions sont limitées aux personnes salariées de l'équipe pour laquelle une telle fonction est affichée.

31.03 Prime de soir et de nuit

Ces primes ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

- A) La personne salariée faisant tout son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, selon le cas.

1- Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de 4 % du salaire journalier de base de la personne salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E ou du taux suivant:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
4,35	4,42	4,53	4,64	4,76

2- Prime de nuit

Sauf pour la personne salariée visée à l'annexe N, la prime de nuit est de:

11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

Pour les personnes salariées à temps complet et 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 de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jour de congés payés s'établit comme suit:

11 % équivaut à 22,6 jours;

12 % équivaut à 24 jours;

14 % équivaut à 28 jours.

- B) Quant à celle qui ne fait qu'une partie de son service entre 19:00 heures et 7:00 heures, elle reçoit en plus de son salaire, une prime calculée selon les modalités suivantes pour toute heure travaillée:

- 1- entre 19:00 heures et 24:00 heures:

La prime est le montant le plus élevé de 4 % du salaire horaire de base de la personne salariée, majoré, s'il y a lieu du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E ou du taux suivant:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
0,62	0,63	0,65	0,67	0,69

- 2- entre 00:00 heure et 07:00 heures:

La prime est de:

11 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

31.04 Prime d'heures brisées

La personne salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 18.04 pour prendre son repas ou plus d'une (1) fois par jour, excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 18.05, reçoit une prime d'heures brisées de:

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

31.05 Prime de tri de linge souillé

La personne salariée qui, dans un service de buanderie, est affectée de façon continue au tri et à l'acheminement du linge souillé vers la salle de lavage reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
19,16	19,45	19,94	20,44	20,95

Quant à la personne salariée qui y est affectée de façon non continue, elle reçoit en plus de son salaire, pour toute heure travaillée à ces tâches, une prime horaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
0,34	0,35	0,36	0,37	0,38

31.06 Prime pour opération d'incinérateur

La personne salariée qui, à l'intérieur d'un lieu spécifiquement aménagé à cet effet, est assignée de façon continue à l'opération des incinérateurs et à l'entretien de ces équipements reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
10,61	10,77	11,04	11,32	11,60

31.07 Prime de fin de semaine

La personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalant à 4 % de son salaire horaire de base, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E. Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

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

ARTICLE 32

COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

- 32.01** Un comité local de relations de travail est formé dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la convention.
- 32.02** Ce comité local est composé d'au plus trois (3) représentantes ou représentants de chacune des parties et ses modalités de fonctionnement sont établies par arrangement au niveau local.
- 32.03** Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question autre qu'un fardeau de tâches en donne un préavis d'au moins dix (10) jours à l'autre partie.
- Ce préavis doit contenir la nature des sujets à discuter.
- 32.04** Les personnes salariées membres du syndicat qui siègent sur ce comité sont autorisées à assister sans perte de salaire aux réunions de ce comité.
- 32.05** Ce comité a pour fonctions:
- a) de faciliter les communications et la coopération entre le syndicat et l'employeur;
 - b) d'étudier les problèmes locaux relatifs à l'interprétation et à l'application de la convention collective;
 - c) d'étudier les moyens susceptibles d'améliorer l'efficacité et le fonctionnement des activités de l'établissement;
 - d) d'étudier les moyens d'accroître la satisfaction au travail des personnes salariées;
 - e) d'étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches;
 - f) d'assumer les mandats prévus aux paragraphes 14.05A et 42.04.

Procédure en cas de plainte de fardeau de tâches

- 32.06** La personne salariée qui se croit lésée porte plainte par écrit au comité.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

Dans chacun des cas, la personne plaignante transmet à l'employeur copie de sa plainte.

32.07 Lorsque l'employeur décide d'abolir un poste vacant, il en avise préalablement le syndicat.

Si une personne salariée estime qu'une abolition de poste a pour effet de lui causer une surcharge de travail, elle peut, dans les quinze (15) jours suivant la réception par le syndicat de l'avis d'abolition, formuler par écrit une plainte à l'employeur.

Si plusieurs personnes salariées collectivement ou si le syndicat comme tel se croit lésé, celui-ci peut porter plainte par écrit.

32.08 Chaque partie au comité peut, à l'occasion, s'adjoindre à ses frais l'aide extérieure nécessaire lorsqu'elle le juge approprié.

32.09 La partie qui désire tenir une réunion du comité sur une question de fardeau de tâches en donne un préavis d'au moins cinq (5) jours à l'autre partie.

32.10 Si, à la suite du préavis susmentionné, le comité ne se réunit pas, le syndicat peut, dans les trente (30) jours de la date mentionnée à l'avis de réunion prévu au paragraphe précédent, demander l'arbitrage du litige, et alors, la procédure sommaire prévue aux paragraphes 11.16 à 11.22 s'applique.

32.11 Si le comité en vient à une entente sur une question de fardeau de tâches, sa décision est exécutoire.

Par ailleurs, si le comité n'en vient pas à une entente, le syndicat peut, dans les trente (30) jours suivant la première rencontre du comité, demander l'arbitrage du litige et alors, la procédure prévue au paragraphe 32.10 s'applique.

32.12 Les délais prévus au présent article peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

ARTICLE 33

RÉCUPÉRATION SCOLAIRE ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

- 33.01** Le terme récupération scolaire réfère au cours de formation scolaire visant à permettre aux personnes salariées qui les suivent l'accès à un niveau scolaire académique plus avancé et reconnu officiellement par le ministère de l'Éducation.
- 33.02** L'employeur et le syndicat collaborent dans le but d'inciter la Commission scolaire, le Cégep ou l'université à mettre sur pied, s'il y a lieu, les cours de formation scolaire conduisant à un diplôme de niveau primaire, secondaire, collégial ou universitaire et ce, à des heures susceptibles d'intéresser le plus grand nombre de personnes salariées.
- 33.03** Ce ou ces cours se donnent dans les locaux désignés ou acceptés par l'établissement d'enseignement qui dispense les cours.
- 33.04** La durée des cours et la teneur des programmes sont fixées par le ministère de l'Éducation.
- 33.05** Après entente avec l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois, aux fins de récupération scolaire ou pour suivre des cours de formation professionnelle applicables au secteur de la Santé et des Services sociaux.
- 33.06** Toutefois, si la nature des études entreprises justifie une prolongation du congé sans solde, la personne salariée obtient, après entente avec son employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, une extension de son congé sans solde pour la durée totale des études entreprises.
- 33.07** Si le cours suivi par la personne salariée nécessite un congé sans solde n'excédant pas soixante-deux (62) semaines, la personne salariée conserve et accumule son ancienneté.
- Si le congé sans solde excède soixante-deux (62) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la soixante-troisième (63e) semaine et ce, pour la durée totale des études entreprises.

- 33.08** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, les dispositions de la convention collective, sauf en ce qui a trait au paragraphe 33.07 du présent article, cessent d'être en vigueur et ce, jusqu'au retour au travail de la personne salariée.
- 33.09** Si le congé sans solde dépasse trente (30) jours de calendrier, la personne salariée doit aviser par écrit son employeur de son intention de reprendre le travail au moins trente (30) jours avant la date effective de son retour au travail.
- 33.10** La personne salariée en congé sans solde qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, peut le faire en s'inscrivant sur la liste de rappel selon les modalités prévues sans devoir démissionner. Sauf en ce qui a trait au premier alinéa de 33.07, la personne salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 34

ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

34.01 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la personne salariée et n'exerce contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

34.02 Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

ARTICLE 35

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

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

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

Frais d'automobile

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

de 0 à 8000 km :	0,34 \$ par km
de 8001 à 18000 km :	0,245 \$ par km
de 18001 à 26000 km :	0,185 \$ par km
26001 km et plus :	0,17 \$ par km

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

35.02 La prime supplémentaire d'assurance pour "affaire" est remboursée en totalité lorsque la personne salariée a parcouru un minimum de mille six cents (1600) kilomètres. Toutefois, l'établissement est libéré de toute responsabilité si la personne salariée ne prend pas d'assurance "affaire".

Une indemnité de 0,08 \$ du kilomètre est accordée en compensation de la prime supplémentaire d'assurance "affaire", pour le kilométrage effectué dans le cas d'une personne salariée qui n'a pas parcouru le minimum de mille six cents (1600) kilomètres.

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

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

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

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

35.04 La personne salariée requise par l'employeur d'utiliser un véhicule automobile et qui utilise son véhicule personnel à cette fin d'une façon régulière au cours de l'année, et qui parcourt moins de huit mille (8 000) kilomètres, a droit de recevoir, en plus de l'indemnité prévue au régime général, une compensation égale à 0,08 \$ par kilomètre compris entre le kilométrage effectivement parcouru et huit mille (8 000) kilomètres, payable à la fin de l'année. Cette compensation est versée par l'employeur dans les trente (30) jours de la réclamation de la personne salariée, selon le système en usage dans l'établissement.

Lorsque l'utilisation de l'automobile n'est plus requise par l'employeur, ce dernier en informe par écrit la personne salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la personne salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues à l'alinéa précédent.

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

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

35.06 Repas

Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la personne salariée ne peut se rendre à son domicile ou à l'établissement dans un délai raisonnable:

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

35.07 Coucher

Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$.

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

35.08 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 35.06 et 35.07 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

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

35.10 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 35.01, 35.04, 35.06 et 35.07 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements de taux prévus aux paragraphes 35.01, 35.04, 35.06 et 35.07.

ARTICLE 36

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

Énoncé de principe et définition

36.01 Développement des ressources humaines

Aux fins de la présente convention, l'expression "développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel les personnes salariées acquièrent et développent les connaissances théoriques et pratiques, les capacités créatrices et les attitudes qui leur permettent d'exercer leurs fonctions et de faire face aux changements affectant leur champ d'activités et leur milieu de travail. Ainsi, le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et des personnes salariées en tenant compte des orientations nouvelles du secteur de la santé et des services sociaux.

Le développement des ressources humaines fait l'objet du plan de Développement des Ressources Humaines prévu à la Loi sur les Services de Santé et les Services sociaux.

Il comporte notamment les activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article et les activités de recyclage prévues à l'article 15.

36.02 La mise à jour

Les activités de mise à jour sont celles qui ont pour but de permettre aux personnes salariées :

- de rafraîchir leurs connaissances théoriques et pratiques;
- d'acquérir des compléments de connaissances théoriques et pratiques utiles à l'exercice de leurs tâches en raison de l'évolution des connaissances, des instruments de travail, des méthodes de travail ou d'intervention ou de l'évolution des problématiques reliées à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

36.03 Le perfectionnement

Les activités de perfectionnement ont pour but de permettre à une personne salariée ou un groupe de personnes salariées d'acquérir une compétence accrue dans leur champ d'activités.

Palier local

Dépenses de mise à jour et de perfectionnement

36.04 L'employeur consacre, du 1er juillet au 30 juin de chaque année, pour des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article, pour l'ensemble des personnes salariées de l'unité d'accréditation, un montant équivalent à la somme de:

- 0,24 % de la masse salariale⁽¹⁾ de l'année financière précédente des personnes salariées de l'unité d'accréditation autres que les infirmières, dont au moins 0,13% est réservé aux activités de perfectionnement à moins d'entente contraire entre les parties locales;

et

- 0,18 % de la masse salariale⁽¹⁾ de l'année financière précédente des infirmières de l'unité d'accréditation réservé aux activités de perfectionnement à moins d'entente contraire entre les parties locales.

Ce montant ne peut être inférieur à 100,00 \$.

Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

L'employeur fournit au syndicat local les informations nécessaires à la détermination du montant prévu au présent paragraphe.

36.05 Le montant déterminé au paragraphe 36.04 est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques, frais de déplacement et frais de séjour liés aux activités de mise à jour et de perfectionnement des personnes salariées.

La personne salariée reçoit une compensation des frais de déplacement et de séjour, s'il y a lieu, pour la participation à des activités de mise à jour et de perfectionnement dispensées à plus de quarante (40) km de son lieu habituel de travail. À l'intérieur d'un rayon de quarante (40) km, les parties locales pourront apprécier toute situation particulière.

Les activités de mise à jour et de perfectionnement sont sans frais pour la personne salariée. La personne salariée est réputée être au travail et reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour chaque jour où elle participe à une telle activité.

⁽¹⁾ La masse salariale est la somme versée à titre de salaire régulier, congés avec solde, jours-maladie et assurance-salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés-maladie et, s'il y a lieu, assurance-salaire) aux personnes salariées à temps partiel, telle que définie et apparaissant au rapport financier annuel produit par l'établissement.

Plan d'activités

- 36.06** L'employeur consulte le syndicat local sur les besoins prioritaires de mise à jour et de perfectionnement et élabore, à l'intérieur des ressources financières déterminées au paragraphe 36.04, un plan d'activités visant la satisfaction de ces besoins.
- 36.07** L'employeur soumet au syndicat local le plan élaboré en vertu du paragraphe 36.06 pour vérifier si les moyens proposés répondent de façon optimale aux besoins identifiés et ce, en vue de son approbation.
- 36.08** L'employeur actualise les activités de mise à jour et de perfectionnement dont les modalités ont fait l'objet d'une approbation au palier local ou qui, en vertu des dispositions du paragraphe 36.12, ont fait l'objet d'une entente ou d'une décision.

Admissibilité et sélection

- 36.09** Les activités de mise à jour et de perfectionnement s'adressent à toutes les personnes salariées visées par l'unité d'accréditation.
- 36.10** L'employeur détermine avec le syndicat local les critères et les modalités de sélection pour le choix des personnes candidates.
- Toute personne salariée dont l'exercice des tâches est modifié par l'introduction de nouvelles machineries, équipements ou appareils bénéficie d'une activité de mise à jour.
- 36.11** L'employeur transmet annuellement au syndicat local le bilan des activités de mise à jour et de perfectionnement, y incluant les sommes consacrées.

Palier national

- 36.12** À la demande des parties locales, les parties nationales dénouent toute impasse relativement aux modalités du plan des activités de mise à jour et de perfectionnement prévues au présent article ou aux critères et modalités de sélection pour le choix des personnes candidates. À défaut d'entente à ce palier, les parties nomment un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.
- S'il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé par le Ministre de la Santé et des Services sociaux.
- De plus, les parties nationales se rencontrent au besoin afin de discuter de toute problématique concernant le développement des ressources humaines.

ARTICLE 37

PERTE OU DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

Lorsque la personne salariée dans l'exercice de ses fonctions est victime d'un accident attribuable à une personne bénéficiaire, l'employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation de tout article personnel détérioré ou détruit. Toutefois, la personne salariée doit porter sa réclamation à l'attention de l'employeur au plus tard dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent l'incident.

ARTICLE 38

SANTÉ ET SÉCURITÉ

38.01 L'employeur prend les mesures nécessaires pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées. Le syndicat et les personnes salariées y collaborent.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

Un comité local de sécurité et santé est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

38.02 Les parties au comité local peuvent:

1. convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
2. identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
3. recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
4. recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;
5. recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
6. recommander toute mesure jugée utile particulièrement concernant les appareils de mesure nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

38.03 Toute personne salariée exposée aux radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants, à moins que la ou le médecin traitant de la personne salariée ne l'interdise:

- a) une radiographie pulmonaire (de format 350mm x 430mm), une fois par année;
- b) une analyse de sang (cytologie complète) tous les trois (3) mois et dans les cas qui dépassent les normes de la Commission Internationale de Radio-protection. Dans ces derniers cas, elle subit en plus une analyse chromosomique.

Le résultat de cette analyse doit être transmis à la personne responsable du Service de santé du personnel et à la chef ou au chef radiologiste ainsi qu'à la personne salariée concernée lorsque des anomalies ont été décelées.

Toute anomalie sanguine ou chromosomique imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, est investiguée sans délai par une ou un hématologue ou une ou un médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

38.04 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 service de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque personne salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

38.05 Dans le but d'assurer la sécurité des personnes bénéficiaires et des personnes salariées, l'employeur s'engage à se conformer aux normes émises par le ministère fédéral de la Santé, division Protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou à un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

38.06 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

38.07 L'employeur remet à la personne salariée qui en fait la demande, une copie du rapport médical sur sa dosimétrie personnelle.

38.08 À l'entrée en vigueur des dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q. c. S-2.1) traitant de la formation du ou des comités de santé et sécurité, les parties se rencontrent au niveau local et s'entendent sur la formation de tels comités.

Jusqu'à telle entente, le comité prévu au présent article continue d'exercer son mandat.

38.09 Les établissements visés à l'annexe I (Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques) offrent une formation en techniques d'esquive et d'immobilisation.

Le nombre de personnes salariées et les titres d'emploi auxquels s'adresse cette formation font l'objet d'arrangement au niveau local.

Les sommes requises pour défrayer les coûts afférents à cette formation sont puisées à même les ressources financières disponibles mentionnées au paragraphe 36.04.

- 38.10** Les centres hospitaliers dotés d'une ou plusieurs unités structurées de soins de longue durée offrent aux personnes salariées y oeuvrant une formation en techniques de déplacement sécuritaire des bénéficiaires.

Le nombre de personnes salariées et les titres d'emploi auxquels s'adresse cette formation font l'objet d'arrangement au niveau local.

Les sommes requises pour défrayer les coûts afférents à cette formation sont puisées à même les ressources financières disponibles mentionnées au paragraphe 36.04.

- 38.11** La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (incluant le Bureau d'évaluation médicale) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

- 38.12** Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat et éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 39

TRANSPORT DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES

La personne salariée chargée d'accompagner une personne bénéficiaire hors de la localité où est situé l'établissement qui l'emploie, reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

1. elle est considérée à son travail pour tout le temps pendant lequel elle accompagne la personne bénéficiaire ainsi que pendant son retour à l'établissement. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de son travail régulier et/ou de la période d'accompagnement ou de retour excède sa période normale de travail dans une même journée;
2. une fois qu'elle a laissé la personne bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'employeur;
3. elle est considérée pendant la période d'attente précédant le voyage de retour comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.09;
4. l'établissement rembourse à la personne salariée ses frais de déplacement et de séjour sur présentation des pièces justificatives et ce, selon les normes énoncées à l'article 35 (Allocations de déplacement).

ARTICLE 40

ACTIVITÉS À L'EXTÉRIEUR DE L'ÉTABLISSEMENT AVEC LES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES

Les conditions de travail particulières applicables à la personne salariée appelée à accompagner les personnes bénéficiaires à une activité extérieure de plus de vingt-quatre (24) heures font l'objet d'arrangement au niveau local.

ARTICLE 41

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

41.01 Définition

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

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

41.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, j, k et l du paragraphe 41.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

41.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06 et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

Le congé doit débiter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 41.06 s'appliquent.

Sauf les dispositions du présent article, la personne salariée, durant son congé, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur dans l'établissement, tout comme si elle n'était pas à l'emploi de l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement, et des dispositions prévues aux articles 10 et 11.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 41.06 pour des avantages sociaux.

41.04 Conditions d'obtention

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

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

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

Copie de la demande écrite de la personne salariée est transmise au syndicat.

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

41.05 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalente à celle de son congé.

41.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, le supplément ou la prime de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

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

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

b) Régime de retraite

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

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le paragraphe 41.06 a).

c) Ancienneté

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

d) Vacances annuelles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congés-maladie

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

Pendant la durée du régime, les jours de congés-maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06.

f) **Assurance-salaire**

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

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

À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance-salaire s'applique.

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

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, tant qu'elle y est admissible et après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29.

Dans le cas où la personne salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29, une pleine prestation d'assurance-salaire et elle devra débiter son congé le jour où cessera son invalidité.

- Elle pourra suspendre sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

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

3o Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible et, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire calculée sur le pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06, conformément aux dispositions du paragraphe 23.29. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.

4o Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 6 du paragraphe 12.13, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:

- Si la personne salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
- Si la personne salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.

5o Nonobstant les 2o et 3o sous-alinéas du présent alinéa, la personne salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.29. La personne salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.
- Si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application de l'alinéa q).

Aux fins d'application de l'alinéa f), la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

g) Congé ou absence sans solde

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde de un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.37, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa 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 à l'alinéa a) du paragraphe 41.06.

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

i) **Congés mobiles en psychiatrie**

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles en psychiatrie.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles en psychiatrie sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles en psychiatrie auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

j) **Congé de maternité et d'adoption**

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

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

k) **Retrait préventif**

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

l) **Perfectionnement**

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

m) **Mise à pied**

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

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

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

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

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

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

o) **Bris de contrat pour raison de décès**

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

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

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

p) Renvoi

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

q) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'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 27.09 et 6.05 de l'annexe I, sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06.

r) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un (1) des deux (2) choix suivants:

- I- Elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n).
- II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

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

s) Régimes d'assurance-groupe

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance-vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 41.06. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 42

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

42.01 Un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

42.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, l'employeur en donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 42.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

42.03 L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes:

- a) la nature du changement technologique;
- b) le calendrier d'implantation prévu;
- c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;
- d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;
- e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

42.04 Dans le cas de changement technologique ayant pour effet d'abolir un ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans le cas de changement technologique nécessitant la mise à jour d'une ou plusieurs personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de mise à jour prévues au paragraphe 36.10.

Recyclage

- 42.05** La personne salariée visée par le paragraphe 15.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à l'article 15.

ARTICLE 43

ORDRE PROFESSIONNEL

La personne salariée est libre d'appartenir à un ordre professionnel sauf dans les cas d'exercice exclusif, tel que prévu au Code des professions.

ARTICLE 44

CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UN COLLÈGE D'ENSEIGNEMENT GÉNÉRAL ET PROFESSIONNEL, DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE OU DANS UNE UNIVERSITÉ

44.01 Après entente avec l'employeur, la personne salariée qui a au moins un (1) an de service auprès dudit employeur, obtient un congé sans solde d'un (1) an afin d'enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel ou dans une commission scolaire ou dans une université, à la condition toutefois que la nature de l'enseignement soit spécifiquement orientée vers le secteur de la Santé et des Services sociaux.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'employeur, ce congé est renouvelable pour une seconde année.

44.02 Ce congé est accordé selon les modalités suivantes:

1. **Ancienneté**

La personne salariée conserve et accumule son ancienneté durant la première année de son congé sans solde. Si le congé sans solde est renouvelé pour une année additionnelle, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine.

2. **Congé annuel**

L'employeur remet à la personne salariée le paiement correspondant aux jours de congé annuel accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

3. **Congés-maladie**

Les congés-maladie accumulés au moment du début du congé sont portés au crédit de la personne salariée et ne peuvent être monnayés, sauf ceux monnayables annuellement en vertu du paragraphe 23.42 de la convention collective. Cependant, en cas de cessation d'emploi, les congés-maladie peuvent être monnayés au taux de salaire au début du congé et ce, selon le quantum et les modalités prévus à la convention collective.

4. **Régime de retraite**

La personne salariée demeure assujettie aux stipulations de la Loi du R.R.E.G.O.P.

5. **Assurance-groupe**

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions

du paragraphe 23.26, sa participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes contributions et primes nécessaires à cet effet.

44.03 Sauf pour ce qui apparaît au présent article, la personne salariée, durant son congé sans solde, n'a pas droit aux bénéfices de la convention collective en vigueur à l'établissement, sous réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

44.04 À l'expiration de son congé ou en tout temps avant l'expiration, la personne salariée peut reprendre un emploi chez l'employeur pourvu qu'elle avise ce dernier par écrit au moins un (1) mois à l'avance et qu'elle n'ait pas abandonné volontairement le C.E.G.E.P., la commission scolaire ou l'université pour un autre employeur. Elle peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la présente convention.

Si aucun poste n'est vacant, la personne salariée peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.18 inclusivement de la présente convention.

ARTICLE 45

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ

- 45.01** Sous réserve des paragraphes 45.03, 45.04, 45.05 et 45.06, la présente convention collective prend effet à compter 13 juillet 2000 et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 2003.
- 45.02** Sous réserve des paragraphes 45.03, 45.04, 45.05 et 45.06, les dispositions prévues dans la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente convention.
- 45.03** La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes et celles correspondantes des annexes, à compter du 1^{er} janvier 1999:
- 1- temps supplémentaire;
 - 2- prime de chef d'équipe et d'assistante ou assistant-chef d'équipe;
 - 3- taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance-salaire incluant celle versée par la C.S.S.T. et/ou par la S.A.A.Q. ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux congés parentaux, la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E, les dispositions prévues pour la personne salariée qui occupe plus d'un poste et les dispositions relatives aux personnes salariées hors-taux ou hors-échelle;
 - 4- supplément de salaire de l'infirmier ou infirmière-chef d'équipe;
 - 5- supplément de salaire de l'intérim de l'infirmier-chef ou infirmière-chef;
 - 6- supplément de salaire de l'instituteur ou institutrice clinique;
 - 7- supplément de salaire du technologue spécialisé ou de la technologue spécialisée en radiologie;
 - 8- supplément de salaire de moniteur ou de la monitrice en réadaptation (métier spécialisé);
 - 9- supplément de salaire du certificat en réfrigération A et B;
 - 10- supplément de salaire du certificat soudure à haute pression;
 - 11- prime de coordination professionnelle;
 - 12- prime d'isolement et d'éloignement ainsi que la prime de rétention;

- 13- prime de soir;
- 14- prime de nuit payée en pourcentage;
- 15- prime d'heures brisées;
- 16- prime de tri de linge souillé;
- 17- prime pour opération d'incinérateur;
- 18- prime pour les cours d'initiation à l'approche des bénéficiaires psychiatriques;
- 19- prime de psychiatrie;
- 20- prime de soins intensifs;
- 21- prime de perfectionnement pour le cours de technicienne ou technicien en salle d'opération;
- 22- prime d'encouragement à l'étude pour l'éducatrice ou l'éducateur;
- 23- prime de fin de semaine;
- 24- indemnité additionnelle pour le transport de nourriture prévue au paragraphe 7.02 de l'annexe M.

45.04 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes pour la période du 1er janvier 1999 au 31 mars 2000:

- 1- Supplément de salaire du coordonnateur ou de la coordonnatrice technique (radiologie, laboratoire, inhalothérapie)

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 (\$)
42,89	43,96

Supplément de salaire de l'assistant infirmier-chef ou assistante infirmière-chef
 Supplément de salaire de l'assistant ou assistante-chef technologiste médical (TR) et de
 l'assistant ou assistante-chef technicien ou technicienne de laboratoire
 Supplément de salaire de l'assistant ou assistante-chef technologue en radiologie
 Supplément de salaire de l'assistant ou assistante-chef inhalothérapeute (TR) et de
 l'assistant ou assistante-chef technicien ou technicienne de la fonction respiratoire
 Supplément de salaire de l'assistant-infirmier-chef-bachelier ou assistante infirmière-chef-
 bachelière

Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-03-31 (\$)
51,44	52,73

45.05 La rétroactivité s'applique sur les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes pour la période du 1er janvier 1999 à la date de signature de la convention collective:

1- Prime de nuit

- a) pour la personne salariée visée au paragraphe 31.03, sous-alinéa A) 2-b) de la convention collective 1995-98.

Taux au 1999-01-01 (\$)	Taux au 2000-01-01 (\$)
5,99	6,14

- b) pour la personne salariée visée au paragraphe 31.03, sous-alinéa B) 2-b) de la convention collective 1995-98.

Taux au 1999-01-01 (\$)	Taux au 2000-01-01 (\$)
0,82	0,84

2- prime de disponibilité

Taux au 1999-01-01 (\$)	Taux au 2000-01-01 (\$)
11,53	11,82

3- Bénéfices des personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du paragraphe 45.03 incluent le réajustement des bénéfices marginaux (maladies, vacances, congé fériés) ainsi que celui tenant lieu du congé mobile en psychiatrie selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective 1995-98. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

45.06 Les dispositions suivantes ainsi que celles correspondantes des annexes prennent effet à compter de la date de la signature de la convention collective.

- 1- prime de nuit prévue au paragraphe 31.03;
- 2- taux de pourcentage des bénéfices des personnes salariées à temps partiel prévus au paragraphe 27.09 et au paragraphe 6.05 de l'annexe I;
- 3- prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.09.

45.07 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévus à la présente convention collective débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature de la convention collective.

45.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 45.03, 45.04, 45.05 et 45.06 sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

45.09 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er janvier 1999 et le paiement de la rétroactivité doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue au paragraphe 45.10. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

- 45.10** Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er janvier 1999 ainsi que leur dernière adresse connue.
- 45.11** Les parties aux présentes conviennent que les griefs et plaintes déposés entre le 1er juillet 1998 et la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective sont régis suivant les termes de la convention collective expirée le 30 juin 1998.
- Aux fins d'application du présent paragraphe les conditions prévues à la convention 1995-1998 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à l'entrée en vigueur de la présente.
- 45.12** Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.
- 45.13** Il est entendu que la présente convention collective de travail signée entre les parties s'applique intégralement et totalement à toutes les personnes salariées représentées par le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.).
- 45.14** Les réclamations en vertu des paragraphes 45.03, 45.04 et 45.05 peuvent être accordées rétroactivement au 1er janvier 1999 et les réclamations en vertu du paragraphe 45.06 peuvent être accordées rétroactivement à la date de signature de la convention collective.
- 45.15** La présente convention collective est réputée avoir été signée le 15 juin 2000 et demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

En foi de quoi, les parties ont signé ce

2000.

LE SYNDICAT QUÉBÉCOIS DES EMPLOYÉES ET
EMPLOYÉS DE SERVICE, SECTION LOCALE 298
(F.T.Q.)

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

LE SOUS-COMITÉ PATRONAL DE NÉGOCIATION
DES CENTRES HOSPITALIERS PUBLICS

Raymond Forget

Denise Turenne

Jean-Pierre Ouellet

Gilles Gauthier

Michel Gravel

Daniel Adam

Michel Chartier

Francine Lebrun

Lynda Michaud

LA MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES
SOCIAUX

Johanne Ringuette

Pauline Marois

Richard Belhumeur

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

TITRES D'EMPLOI

Les libellés apparaissant à la nomenclature des titres d'emploi (tiré à part) constituent un énoncé des attributions principales des titres d'emploi. Cette nomenclature fait partie intégrante de la présente convention collective.

L'employeur paie à la personne salariée le salaire hebdomadaire prévu à la nomenclature pour son titre d'emploi.

Le nombre d'heures applicable à l'établissement est celui mentionné à la convention collective venant à échéance le 30 juin 1998. Les parties locales peuvent, dans des circonstances particulières ou exceptionnelles, convenir de l'utilisation pour un titre d'emploi d'un nombre d'heures différent de celui applicable dans l'établissement.

COMITÉ DE NÉGOCIATION DES EMPLOIS NON PRÉVUS

- 1) Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un emploi non prévu dans la nomenclature des titres d'emploi est créé, les parties se rencontreront pour en négocier le titre, le libellé et le salaire via le comité des emplois non prévus.
- 2) Ce comité est composé de douze (12) membres, dont six (6) représentantes ou représentants tant de la C.S.N., du S.C.F.P. et du S.Q.E.E.S. et de six (6) représentantes ou représentants de la partie patronale dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux. Ce comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties. Cette demande de réunion doit être consignée dans un avis écrit à l'autre partie en indiquant l'heure, la date et l'endroit de la rencontre. Cet avis doit être reçu par l'autre partie au moins dix (10) jours avant la date prévue pour la rencontre.

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

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

Si l'une ou l'autre des parties ne s'est pas présentée à une rencontre de négociation après avoir dûment été avisée par écrit selon les modalités prévues au paragraphe 2) le délai de 90 jours débute à compter de la réception de l'avis.

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

- 4) Les deux parties s'entendent sur le choix d'une ou d'un arbitre. À défaut d'entente entre les parties sur le choix de l'arbitre, celle-ci ou celui-ci est nommé par la ou le ministre du Travail.
- 5) Le mandat de l'arbitre est limité à établir, s'il y a lieu, le titre, le libellé et l'échelle de salaires de l'emploi.
- 6) Plusieurs griefs, sur un emploi non prévu peuvent être réunis dans une même demande devant l'arbitre, pourvu que les griefs ne soient pas incompatibles ni contradictoires et qu'ils tendent à une sentence arbitrale de même nature.
- 7) Le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des dispositions prévues aux paragraphes 2) à 6) est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions qui lui ont valu la reclassification dans un nouvel emploi.

ANNEXE B

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'AIDE-MÉCANICIENNE OU AIDE-MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES, MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FIXES ET MÉCANICIENNE OU MÉCANICIEN DE MACHINES FRIGORIFIQUES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'aide-mécanicienne ou l'aide-mécanicien de machines fixes, à la mécanicienne ou au mécanicien de machines fixes et à la mécanicienne ou au mécanicien de machines frigorifiques qui exercent leur métier et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

L'article 36 (Développement des ressources humaines) de la convention collective est remplacé par le suivant:

La personne salariée qui a complété avec succès un programme de formation donné par une institution reconnue, a droit à un remboursement de soixante et quinze pour cent (75 %) des frais de scolarité (y compris les volumes spécialisés) réellement encourus. Tel remboursement versé par l'employeur s'effectue aux conditions suivantes:

- a) le programme de formation doit être relié directement au travail accompli par la personne salariée et correspondre aux besoins de l'employeur;
- b) la personne salariée doit fournir à l'employeur les pièces justificatives requises par ce dernier;
- c) le programme de formation doit avoir été complété en dehors des heures de travail.

ANNEXE C

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER AUXILIAIRE (TITRE RÉSERVÉ) OU DIPLÔMÉE OU DIPLÔMÉ EN SERVICE DE LA SANTÉ

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en service de la santé qui exercent leur profession et qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 PERSONNES SALARIÉES VISÉES

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent également aux puéricultrices ou puériculteurs, aux gardes-bébés et aux préposées ou préposés (certifiés "A") aux bénéficiaires à l'exception des articles 5 et 6.

ARTICLE 3 PRIMES

3.01 Prime de soins intensifs

L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.

La personne salariée appelée à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit, en plus de son salaire, pour chaque quart de travail:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)

2,89	2,93	3,00	3,08	3,16
------	------	------	------	------

3.02 Prime de perfectionnement

La personne salariée qui a complété avec succès le cours de technicienne ou technicien en salle d'opération, d'une durée de six (6) mois, reçoit, en plus de son salaire, une prime hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
5,74	5,83	5,98	6,13	6,28

ARTICLE 4 PRIVILÈGES ACQUIS

La personne salariée bénéficiant d'une prime de responsabilité, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention, continue de recevoir cette prime, en autant qu'elle continue à exercer les fonctions qui lui ont valu cette prime.

ARTICLE 5 RESPONSABILITÉ

Tout document technique préparé par une infirmière ou un infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteur ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

Aucune infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 6 ACTES INFIRMIERS AUTORISÉS

Un comité paritaire ayant pour mandat l'étude des questions relatives à l'application des actes infirmiers autorisés est constitué dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

Le comité soumet à la directrice générale ou au directeur général les recommandations unanimes; la directrice générale ou le directeur général en saisit le conseil d'administration. À défaut d'unanimité, chaque partie peut soumettre ses recommandations de la même façon.

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX ÉDUCATRICES OU ÉDUCATEURS

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 éducatrices ou éducateurs qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Les dispositions suivantes s'ajoutent à l'article 30.

- 2.01** Lorsque l'éducatrice ou éducateur accède à une classe supérieure, elle ou il est situé dans cette nouvelle classe selon ses années d'expérience et en aucun temps, elle ou il ne peut subir de diminution de salaire.
- 2.02** Les éducatrices ou éducateurs au service de l'employeur le 25 mars 1980 et qui ont opté, avant le 31 janvier 1982, pour le cours de concentration menant au certificat d'études collégiales (éducation spécialisée) sont admissibles à la classe II, si elles ou ils ont complété et réussi cinquante pour cent (50 %) des cours.
- 2.03** Toutefois, l'année ou fraction d'année de service acquise de même que les jours de travail accumulés au cours de l'année 1983 ne sont pas crédités dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle éducatrice ou éducateur est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail.

L'éducatrice ou éducateur en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective; en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

ARTICLE 4 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

4.01 L'éducatrice ou éducateur à temps complet, à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective, reçoit une prime d'encouragement à l'étude de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
392,00	398,00	408,00	418,00	428,00

après avoir complété et réussi quinze (15) unités du programme en rééducation institutionnelle ou en éducation spécialisée (cours du CEGEP).

4.02 Toutefois, l'éducatrice ou éducateur qui, après avoir terminé quinze (15) unités, passe à une classe de salaire supérieure, ne peut bénéficier de cette prime.

4.03 Les équivalences ou les exemptions accordées par le CEGEP ne sont pas acceptées aux fins de cet article.

4.04 Cette prime d'encouragement n'est versée qu'une (1) seule fois pour les mêmes crédits et ne peut être réclamée par l'éducatrice ou éducateur qui a obtenu une bourse d'étude, dans le cadre d'activités de perfectionnement prévues à l'article 36 (Développement des ressources humaines), ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail, sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

ARTICLE 5 PERFECTIONNEMENT

Les dispositions prévues aux articles 2 et 3 de l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent à toutes les personnes salariées détenant le titre d'emploi "éducatrice ou éducateur".

L'éducatrice ou éducateur qui a complété et réussi trente (30) crédits du programme d'études conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en psycho-éducation ou en enfance inadaptée bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe O.

ARTICLE 6 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

La semaine de travail de l'éducatrice ou éducateur est celle qui existe au moment de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

La semaine de travail peut être de trente-cinq (35) heures, trente-six heures et quart (36 1/4), ou trente-huit heures et trois-quarts (38 3/4), divisées en cinq (5) jours de sept (7) heures, sept heures et quart (7 1/4), ou sept heures et trois-quarts (7 3/4) de travail.

Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon.

ARTICLE 7 ASSURANCE-RESPONSABILITÉ

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

Dans le cas où telle perte, vol ou destruction seraient déjà couverts par une assurance détenue par l'éducatrice ou éducateur, la compensation versée est égale à la perte effectivement subie par l'éducatrice ou éducateur.

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

Aucune éducatrice ou aucun éducateur n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

- 1.01** Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, à l'infirmière ou infirmier qui exerce sa profession et qui est une personne salariée au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.
- 1.02** De plus, si l'établissement exige qu'un poste soit occupé par une infirmière ou infirmier, cette infirmière ou infirmier est couvert par la présente annexe.

ARTICLE 2 RESPONSABILITÉ

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

Aucune infirmière ou aucun infirmier n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 3 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier

- 3.01** Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

- 3.02** Sur réception de son permis d'exercice, à la suite du premier examen ou d'une reprise, l'employeur paie à la candidate ou candidat à l'exercice de la profession d'infirmière ou infirmier le salaire de l'infirmière ou infirmier, rétroactivement à la date de ses examens réussis dans la mesure où elle ou il a travaillé après cette date.

Candidate ou candidat admissible par équivalence

- 3.03** Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la convention et de l'annexe, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.
- 3.04** Le stage obligatoire s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une ou plusieurs personnes désignées par la direction des soins infirmiers. Cependant, elle ne peut en aucun cas avoir de façon autonome la responsabilité d'un service.
- 3.05** La durée du stage s'ajoute à la période de probation pour ne former qu'une seule période continue. La durée totale de cette période continue et les modalités du stage sont communiquées par écrit à l'infirmière ou infirmier et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou infirmier.
- 3.06** En cas de congédiement durant cette période continue, l'infirmière ou infirmier n'a pas droit à la procédure de grief.
- 3.07** L'infirmière ou infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période continue complétée; dans ce cas, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 3.08** Le paragraphe relatif à l'expérience antérieure s'applique à compter du premier (1er) jour de la période de probation.

Infirmière ou infirmier en stage d'actualisation

- 3.09** Nonobstant le paragraphe 1.02 de la convention collective, si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation comprenant un stage d'actualisation est de soixante (60) jours de travail.
- 3.10** Si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans, sa période de probation comprenant un stage d'actualisation est de quatre-vingt (80) jours de travail.

- 3.11** Cette infirmière ou infirmier ne peut assumer la charge d'une unité de soins infirmiers. Elle ou il doit travailler sous la surveillance d'une infirmière ou infirmier.
- 3.12** Les modalités du stage d'actualisation sont communiquées par écrit à l'infirmière ou infirmier et au syndicat dès l'embauchage de l'infirmière ou infirmier.
- 3.13** En cas de congédiement durant la période prévue aux paragraphes 3.09 et 3.10 du présent article, l'infirmière ou infirmier n'a pas droit à la procédure de grief.
- 3.14** L'infirmière ou infirmier acquiert son ancienneté une fois cette période complétée.
- La date d'entrée en service de l'infirmière ou infirmier est alors le point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

ARTICLE 4 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

- 4.01** L'infirmière ou infirmier couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postsecondaire, lesquelles sont établies de la façon prévue aux articles 5 et 6.
- 4.02** Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de l'infirmière ou infirmier une attestation écrite de son expérience acquise et/ou de sa formation postsecondaire, attestation que l'infirmière ou infirmier obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise et/ou de l'institution d'enseignement qui a dispensé la formation postsecondaire.
- À défaut d'exiger de telles attestations, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.
- S'il est impossible à l'infirmière ou infirmier de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré 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 au genre de travail.

ARTICLE 5 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

- 5.01** Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:
- 5.02** L'infirmière ou infirmier a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans.
- 5.03** Si l'infirmière ou infirmier a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 5.02. Toutefois, l'infirmière ou infirmier ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.
- Si elle ou il a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité d'infirmière ou infirmier depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de l'infirmière ou infirmier.
- 5.04** Le calcul de l'expérience de l'infirmière ou infirmier qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (20) jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.
- 5.05** Nonobstant les paragraphes 5.01, 5.02, 5.03 et 5.04 l'infirmière ou infirmier actuellement au service de l'employeur et celle ou celui embauché par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans l'échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.
- 5.06** Au départ de l'infirmière ou infirmier, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.
- 5.07** L'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé), la diplômée ou diplômé en service de la santé, la préposée ou préposé (certifié "A") aux bénéficiaires, la ou le garde-bébé et la puéricultrice ou puériculteur devenu infirmière ou infirmier reçoit, dans son nouveau titre d'emploi, le salaire prévu à l'échelle de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou qu'il recevait dans le titre d'emploi qu'elle ou qu'il quitte.

Elle ou il est alors réputé posséder comme infirmière ou infirmier le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière ou infirmier.

ARTICLE 6 FORMATION POSTSCOLAIRE

6.01 Chaque programme d'études postsecondaire 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 (1) échelon supérieur dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas pour les activités prévues aux paragraphes 36.02 et 36.03 de la convention.

6.02 Chaque programme d'études postsecondaire en soins infirmiers reconnu d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à deux (2) échelons supérieurs dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

6.03 Cependant, pour bénéficier de l'avancement d'échelon dans l'échelle de salaire prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02, l'infirmière ou l'infirmier doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postsecondaire doit être requise par l'employeur. Si elle ou il utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans la spécialité où elle ou il travaille, elle ou il a droit à un (1) ou deux (2) échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

6.04 Lorsque le Comité de perfectionnement prévu aux conventions collectives antérieures a accepté un programme d'études, les infirmières ou infirmiers qui l'ont suivi conservent les privilèges attachés à ce programme d'études aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire conformément aux paragraphes 6.01 et 6.02. L'employeur continuera de reconnaître les programmes d'études postsecondaires déjà existants.

6.05 Toutefois, l'infirmière ou l'infirmier qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit au nombre d'échelons ci-après déterminés, quel que soit le poste qu'elle ou il occupe:

- brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons;
- une année d'université complétée avec succès en vue d'obtenir un diplôme en nursing: deux (2) échelons;

- baccalauréat en sciences infirmières: quatre (4) échelons;
- maîtrise en sciences infirmières: six (6) échelons.

6.06 L'infirmière ou l'infirmier possédant un ou plusieurs diplômes d'études postsecondaires mentionnés au paragraphe 6.05 ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

6.07 L'infirmière ou l'infirmier détenant un baccalauréat en sciences infirmières qui bénéficiait au 13 juillet 2000 d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'elle ou il travaillait dans un service où l'employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et la date d'entrée en vigueur de la convention, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique continue d'en bénéficier.

L'infirmière ou infirmier 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 service où l'employeur exige ou requiert pour son titre d'emploi un ou des programmes d'études postsecondaires est réputé posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 6.01 et 6.02. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres infirmières ou infirmiers pour la formation exigée ou réputée requise.

6.08 L'infirmière ou infirmier qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postsecondaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postsecondaire lorsqu'elle ou il a complété une (1) année et plus d'expérience au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postsecondaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09.

Lorsqu'une infirmière ou un infirmier, qui occupe un poste pour lequel une formation postsecondaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postsecondaire parce qu'elle ou il se situe au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postsecondaire, cette infirmière ou cet infirmier 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 ou il a droit pour sa formation postsecondaire, sans toutefois excéder 6 %.

L'infirmière ou infirmier qui se situe au douzième (12ième) échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postsecondaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 6.09.

6.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur requiert la formation postsecondaire selon les modalités suivantes:

- 1- lorsqu'un poste comportant des exigences de formation postsecondaire est octroyé ou a été octroyé depuis le 1er janvier 1983, les infirmières ou infirmiers du même titre d'emploi qui oeuvrent dans ce service et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle;
- 2- dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postsecondaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

6.10 La liste des programmes d'études postsecondaires et leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application du présent article.

6.11 L'infirmière ou infirmier qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et qui, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, bénéficiait toujours d'une compensation pour perte d'échelon à la suite de l'obtention d'un postsecondaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, tant et aussi longtemps qu'elle ou il demeure au service dudit employeur:

Perte d'un demi (1/2) échelon:	3,00 \$
Perte d'un (1) échelon:	5,00 \$
Perte de deux échelons:	10,00 \$
Perte de trois échelons :	15,00 \$
Perte de quatre échelons:	20,00 \$
Perte de cinq échelons:	25,00 \$
Perte de six échelons:	30,00 \$

Toutefois, si l'infirmière ou infirmier devient admissible à la rémunération additionnelle prévue au présent article, l'alinéa précédent cesse de s'appliquer à moins que ladite rémunération additionnelle soit moindre que la compensation prévue à l'alinéa précédent.

ARTICLE 7

INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION

L'infirmière ou infirmier est classé dans la nouvelle échelle selon son expérience et sa formation postsecondaire.

ARTICLE 8

MISE À JOUR ET CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

Les paragraphes suivants s'ajoutent aux paragraphes 36.02 et 36.03 de la convention collective.

8.01 L'employeur consulte le syndicat en soumettant annuellement son projet d'activités de mise à jour visant à maintenir chez les infirmières ou infirmiers les connaissances théoriques et pratiques requises à l'exercice des tâches qui leur sont confiées.

Ce projet doit être transmis à la partie syndicale au moins quarante-cinq (45) jours avant le début de sa réalisation.

À cette fin, l'employeur consacre à chaque année un budget équivalant à deux (2) jours de travail par équivalent temps complet (E.T.C.), calculé selon la formule suivante:

$$B = \frac{H+C}{h} \times 2 \times T \times 1,224^{(1)}$$

B= budget disponible pour la mise à jour dans l'établissement

H= le total des heures travaillées par les infirmières ou infirmiers et payées à taux régulier au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée

C= le total des heures payées et chômées par les infirmières ou infirmiers à temps complet au cours de l'année financière précédant le 1er janvier de l'année visée

h= 1 891,5 heures ou 1 826,3 heures, selon le nombre d'heures prévues au titre d'emploi

T= taux quotidien du 9ième échelon au 1er janvier de l'année visée

Ce budget est utilisé pour le remboursement des salaires, avantages sociaux, frais pédagogiques et frais de déplacement et de séjour.

À la fin de chaque année, l'employeur transmet au syndicat un bilan des activités de mise à jour effectuées par l'établissement.

8.02 La mise à jour est donnée dans ou hors de l'établissement sans frais pour l'infirmière ou infirmier et sans perte de salaire. Si cette formation est acquise en dehors de l'établissement, l'employeur assume la différence entre les frais de déplacement et de séjour occasionnés à l'infirmière ou infirmier par ce déplacement et les frais qu'elle ou qu'il aurait normalement encourus si elle ou il avait poursuivi son travail régulier.

Si une infirmière ou infirmier suit un tel cours de mise à jour en dehors de ses heures de travail, l'employeur lui remet en temps, à taux simple, l'équivalent des heures de cours

⁽¹⁾ Pour les établissements psychiatriques et hôpitaux généraux ayant un département ou une aile psychiatrique structurée, le taux est de 1,228.

dans les quatre (4) semaines qui suivent la fin du cours, à défaut de quoi, les heures de cours sont rémunérées à taux et demi. Si une telle remise a lieu, ces heures de cours ne sont pas considérées comme des heures de travail aux fins de temps supplémentaire.

Les paragraphes suivants s'ajoutent à la convention collective à l'article 33 (Récupération scolaire et congé sans solde pour études).

- 8.03** Telle absence ne constitue pas une interruption de service quant à l'ancienneté. À son retour, l'infirmière ou infirmier reprend les droits qu'elle ou qu'il avait à son départ.
- 8.04** Cependant, dans le cas de l'infirmière ou infirmier qui a, au départ, au moins quatre (4) ans de service dans le milieu de la Santé et des Services sociaux, telle absence d'au moins un (1) an est considérée, quant au calcul de l'ancienneté et de l'expérience, comme une année de service, à condition que l'infirmière ou infirmier demeure à l'emploi d'un établissement du Québec au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., chap. S-4.2 et ses amendements), pour une période équivalente à la durée de son absence pour études.
- 8.05** L'infirmière ou infirmier qui remplissait les conditions décrites au paragraphe précédent avant l'entrée en vigueur de la présente convention, est qualifié pour le même bénéfice.

ARTICLE 9 MUTATIONS VOLONTAIRES

L'article 13 (Mutations volontaires) de la convention collective est remplacé par ce qui suit:

- 9.01** "Promotion" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier à un poste comportant un salaire plus élevé.
- 9.02** "Transfert" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier avec ou sans changement de titre d'emploi, à un poste comportant un salaire identique.
- 9.03** "Rétrogradation" désigne la mutation d'une infirmière ou infirmier à un poste comportant un salaire inférieur.

I - À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

9.04 Sous réserve du paragraphe 15.05 (section 1, alinéa F) de la convention collective, l'employeur affiche tout poste d'infirmière ou infirmier vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation, dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06 de la convention collective, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

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

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours. En même temps, l'employeur transmet copie de l'affichage au syndicat.

Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

1. le titre d'emploi et le libellé apparaissant à la convention;
2. l'échelle de salaire;
3. le service;
4. la période d'affichage;
5. le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
6. dans le cas d'un poste à temps partiel, le nombre minimum d'heures de travail par période de quatre (4) semaines;
7. à titre indicatif, le quart de travail.

Le poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, affiché à compter du 13 juillet 2000 doit comporter un minimum de trois (3) heures par jour.

Dans le cas où il y a augmentation permanente du nombre d'heures d'un poste à temps partiel d'un titre d'emploi, les parties se rencontrent afin de discuter de la distribution des heures entre les infirmières ou infirmiers de ce titre d'emploi titulaires de poste à temps partiel du service en tenant compte de leur ancienneté, des besoins du service et, le cas échéant, des exigences rattachées aux heures à distribuer.

Dans le cas d'affichage d'un poste fusionné, paragraphe 1.01, 5e alinéa, de la présente convention, l'employeur précise:

- le ou les titres d'emploi et le ou les libellés apparaissant à la convention;
- le ou les services.

9.05 Le poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement, selon les dispositions du paragraphe 1.03 de la convention collective pendant la période

d'affichage.

- 9.06** L'infirmière ou infirmier peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 9.07** Dès qu'une infirmière ou infirmier présente sa candidature ou s'inscrit au registre des postes, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.
- 9.08** Dans chaque établissement, un registre des postes est établi, sauf si les parties en décident autrement. Si tel registre existe, les modalités d'opération font l'objet d'arrangements au niveau local.
- 9.09** Le registre a pour but de permettre à une infirmière ou infirmier qui souhaite obtenir un poste ou un changement de poste d'inscrire sa candidature, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 9.10** Le poste doit être accordé et est comblé par l'infirmière ou infirmier qui a le plus d'ancienneté parmi celles ou ceux qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle ou qu'il puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche. Les exigences requises par l'employeur doivent être pertinentes et en relation d'une part, avec la nature des fonctions et d'autre part, avec la complexité relative des attributions du poste à combler. En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

Lorsque l'employeur utilise des tests dans sa procédure de sélection, il informe au préalable l'infirmière ou infirmier de la nature du test qu'il exige et ce qu'il entend vérifier par ce moyen.

- 9.11** L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage ou l'utilisation du registre et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.
- 9.12** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05 de la convention collective. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnés par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés, selon les critères établis dans le présent article, aux infirmières ou aux infirmiers qui ont posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 9.07, 9.08, 9.09 du présent article et du paragraphe 15.05 de la convention collective.

Dans les cas où il n'y a pas de registre des postes, l'employeur affiche toute vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage.

- 9.13** La candidate ou candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 9.10 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de vingt (20) jours de travail.

Si l'infirmière ou infirmier est maintenu dans son nouveau poste, au terme de cette période, elle ou il est réputé, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, l'infirmière ou infirmier qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelé à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que l'infirmière ou infirmier n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.

- 9.14** Aucune infirmière ou infirmier ne subit de diminution de salaire à la suite d'une promotion ou d'un transfert.

- 9.15** S'il s'agit d'une promotion, l'infirmière ou infirmier reçoit le titre d'emploi et le salaire prévus pour son nouveau poste, dès son premier jour d'essai.

II - À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ DE NÉGOCIATION

- 9.16** Tout poste d'infirmière ou infirmier immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation, selon les structures administratives de l'établissement, vacant ou nouvellement créé, doit être affiché aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours.

- 9.17** Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'une ou d'un titulaire conformément au paragraphe 1.03 de la convention collective. À la demande du syndicat, l'employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. L'infirmière ou infirmier qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenu par écrit.

- 9.18** L'infirmière ou infirmier peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

- 9.19** Dès qu'une infirmière ou infirmier présente sa candidature, copie de sa demande est transmise par l'employeur au syndicat.

- 9.20** Le poste est accordé à la candidate ou au candidat le plus compétent parmi celles et ceux qui ont postulé, qu'elle ou il vienne ou non de l'unité de négociation.
- 9.21** Si plusieurs infirmières ou infirmiers ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle ou à celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur, qu'elle ou il soit couvert ou non par l'accréditation.
- 9.22** Les diplômes ou certificats ou attestations d'études postsecondaires ne sont pas un critère absolu.
- 9.23** Aux fins d'application de cet article, l'ancienneté d'une infirmière ou infirmier qui n'est pas couvert par l'accréditation s'établit, quant à ses états de service, suivant les dispositions de la présente convention.
- 9.24** En cas de contestation, il appartient à l'employeur de prouver que l'infirmière ou infirmier promu est le plus compétent.
- 9.25** L'employeur affiche toute nomination dans les dix (10) jours suivant la période d'affichage et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au syndicat.
- 9.26** L'infirmière ou infirmier promu à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté, au cas de retour dans l'unité de négociation.
- 9.27** La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente-trois (33) jours de travail. Au terme de cette période, elle ou il peut réintégrer son ancien poste à l'intérieur de l'unité de négociation, sans préjudice à ses droits acquis.
- 9.28** L'infirmière ou infirmier qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation, demeure régi par la convention collective.
- Cependant, la décision de l'employeur de la ou de le retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

ARTICLE 10 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

L'article 18 (Heures et semaine de travail) de la convention collective est remplacé par ce qui suit:

10.01 L'infirmière ou infirmier a une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4), divisée en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) de travail.

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

Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local, d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon.

10.02 L'infirmière ou infirmier n'est pas soumis au régime des heures brisées.

10.03 L'infirmière ou infirmier dispose de trois quarts (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Elle ou il n'est pas tenu de prendre son repas à l'établissement.

10.04 L'infirmière ou infirmier a droit à deux (2) périodes de repos de quinze (15) minutes par journée de travail. Cependant, elle ou il ne peut prendre ses périodes de repos, ni au début, ni à la fin de la journée de travail, ni comme prolongement de la période de temps alloué pour le repas.

Toutefois, les parties peuvent s'entendre localement afin de permettre à l'infirmière ou infirmier travaillant sur les quarts de soir ou de nuit, d'accoler la période de repos à la période de repas.

10.05 Il est accordé à toute infirmière ou infirmier régi par la présente convention deux (2) jours complets de repos par semaine, consécutifs si possible.

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

Les congés de fin de semaine doivent être répartis alternativement et équitablement entre les infirmières ou infirmiers d'un même titre d'emploi et d'un même service.

L'employeur accorde à l'infirmière ou infirmier le plus grand nombre de fins de semaine possible. Toutefois, l'infirmière ou infirmier a droit à au moins une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines.

L'obligation mentionnée à l'alinéa précédent ne s'applique pas dans des situations particulières où l'insuffisance de personnel ne permet pas à l'employeur de mettre en place les mécanismes pour assurer à l'infirmière ou infirmier une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier. Toutefois, l'infirmière ou infirmier a droit à au moins une (1) fin de semaine aux trois (3) semaines.

Aux fins du présent paragraphe, une (1) fin de semaine désigne une période continue de quarante-huit (48) heures incluant la totalité du samedi et du dimanche. Cependant, par entente écrite, la période continue de quarante-huit (48) heures peut être déplacée sur accord des parties.

- 10.06** À la demande de l'infirmière ou infirmier, l'employeur peut accorder quatre (4) journées consécutives de repos par deux (2) semaines de travail.
- 10.07** Les fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les infirmières ou les infirmiers d'un même service. Cependant, l'assistante-infirmière-chef ou l'assistant-infirmier-chef de jour bénéficie d'une (1) fin de semaine par deux (2) semaines.
- 10.08** Les jours de congé et les horaires de travail sont déterminés par l'infirmière-chef ou l'infirmier-chef ou la surveillante ou le surveillant du service après consultation avec l'infirmière ou l'infirmier intéressé et ils sont affichés aux endroits habituels au moins une (1) semaine à l'avance.
- Si possible, la cédule de travail comprend également le nom de l'infirmière ou l'infirmier qui effectue un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de titulaire pour des absences prévisibles de moyenne et de longue durée.
- 10.09** Les documents affichés indiquant les jours de congé et les horaires de travail sont conservés, aux fins de référence, au moins six (6) mois.
- 10.10** Il est loisible à deux (2) infirmières ou infirmiers d'échanger entre eux leurs jours de congé et leur horaire de travail tel qu'établi, avec le consentement de la personne supérieure immédiate. Le taux et demi ou le taux double ne s'applique pas dans ce cas.
- 10.11** Avant d'être affecté sur le quart de soir ou de nuit dans un établissement où elle ou il n'a jamais travaillé, l'infirmière ou l'infirmier subit une période d'initiation, sur le quart de jour, d'une durée minimum de deux (2) semaines.
- 10.12** Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du service, à tour de rôle entre les infirmières ou les infirmiers, à l'exception de l'assistante-infirmière-chef ou l'assistant-infirmier-chef de jour qui n'est pas assujetti au système de roulement, à moins de nécessité absolue.
- 10.13** Dans les services où il y a roulement de quarts de travail entre les infirmières ou les infirmiers, l'employeur accorde un quart stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à l'infirmière ou l'infirmier qui en fait la demande. Dans ce cas, l'infirmière ou l'infirmier n'est pas assujetti au système de roulement, à moins de nécessité absolue.
- À sa demande, l'infirmière ou l'infirmier peut reprendre le système de roulement.
- 10.14** Dans chacun des cas, l'infirmière ou l'infirmier doit donner à l'employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le service.

- 10.15** L'infirmière ou l'infirmier ne peut demander un quart stable de soir ou de nuit qu'une fois par tranche de trois (3) mois. Toutefois, cette restriction ne peut lui être opposée lorsqu'elle ou qu'il postule un nouveau poste aux termes de l'article 9 (Mutations volontaires) de la présente annexe.
- 10.16** Il peut être utile pour une infirmière ou infirmier affecté à un quart stable de soir ou de nuit depuis un (1) an d'être déplacé sur un quart de jour pour une durée n'excédant pas deux (2) semaines consécutives de travail par année à la condition d'en être avisé par son employeur au moins quatre (4) semaines à l'avance.
- 10.17** Le déplacement sur un quart de jour est possible dans le cas où le stage est organisé de façon à ce que l'infirmière ou l'infirmier y acquiert des connaissances, des techniques ou une expérience pratique nécessaires à l'exercice de ses fonctions sur les quarts de soir ou de nuit et à la condition que le quart de jour soit celui qui permette l'organisation la plus efficace de ces stages.
- 10.18** S'il est mis sur pied, ce stage de jour est organisé en dehors de la période du 1^{er} juin au 30 septembre et de la période du 15 décembre au 15 janvier.
- 10.19** L'infirmière ou l'infirmier sur un quart stable de soir ou de nuit affecté à un quart de jour aux fins d'application du présent article, reçoit, durant ce stage, une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était demeuré de soir ou de nuit.
- 10.20** 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 l'infirmière ou l'infirmier est rémunéré à taux et demi pour les heures effectuées à l'intérieur du seize (16) heures.
- 10.21** Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir en temps chômé les primes prévues à la convention collective.

Disposition particulière

- 10.22** Nonobstant les dispositions du paragraphe 12.15 de la convention collective, une infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps complet affecté à un service opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'employeur, réduire son temps de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes:
- a) qu'une infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps partiel de ce titre d'emploi et du même service accepte d'augmenter ses jours de travail à sept (7) jours par période de deux (2) semaines et que ceux-ci soient compatibles avec son horaire de travail,

- b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par l'infirmière ou l'infirmier titulaire d'un poste à temps complet et non récupérées suite à l'application des dispositions du sous-alinéa précédent soient attribuées en totalité aux autres infirmières ou infirmiers titulaires d'un poste à temps partiel du même service.

Lorsque plus d'une infirmière ou infirmier à temps complet ou à temps partiel sont impliqués dans une telle modification de poste, l'employeur procède par ordre d'ancienneté.

La modification doit s'appliquer pour un minimum de six (6) mois et la situation antérieure est rétablie, soit après un avis de trente (30) jours de l'infirmière ou l'infirmier qui a initié le changement, soit lorsque celle-ci ou celui-ci cesse d'être titulaire de son poste. Les heures additionnelles de travail ainsi obtenues par une infirmière ou infirmier titulaire d'un poste à temps partiel font partie de ce poste jusqu'à ce que la situation antérieure soit rétablie.

L'infirmière ou infirmier à temps complet qui s'est prévalu de cette disposition accumule de l'ancienneté comme si elle ou il était demeuré à temps complet.

ARTICLE 11 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les dispositions prévues à l'article 19 (Temps supplémentaire) de la convention collective s'appliquent également à l'infirmière ou à l'infirmier, en y ajoutant le paragraphe suivant:

L'employeur met une chambre ou un local convenable à la disposition des infirmières ou infirmiers en disponibilité qui sont tenues de demeurer à l'établissement et qui en font la demande.

ARTICLE 12 CONGÉ ANNUEL

L'article 21 (Congé annuel) de la convention collective, à l'exception des paragraphes 21.14, 21.15, 21.16 et 21.17, est remplacé par ce qui suit:

- 12.01** La période de service donnant droit au congé annuel s'établit du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année subséquente.
- 12.02** Aux fins du calcul, l'infirmière ou infirmier embauché entre le 1er et le 15ième jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

12.03 L'infirmière ou infirmier ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

L'infirmière ou infirmier ayant droit à moins de dix (10) jours de congé payé peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

L'infirmière ou infirmier ayant droit à plus de dix (10) jours mais moins de quinze (15) jours de congés payés peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais.

L'infirmière ou infirmier ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congés payés peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.

12.04 L'infirmière ou infirmier ayant un (1) an et plus de service au 30 avril, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (vingt (20) jours ouvrables).

L'infirmière ou infirmier 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
25 ans de service et plus au 30 avril:	25 jours ouvrables

12.05 La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet à l'infirmière ou infirmier de reporter son congé annuel en dehors de la période normale aux conditions suivantes:

- 1- Le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.
- 2- Le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre les parties.
- 3- La date de prise effective des congés annuels est déterminée selon les dispositions du paragraphe 12.10 de la présente annexe.

12.05A Le ou vers le 15 février ou à toute autre date convenue entre les parties locales, l'employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des infirmières ou infirmiers inscrits sur la liste de rappel pour la période du 15 mai au 15 octobre, exprimée conformément au paragraphe 1.07 de la convention collective.

12.05B À défaut pour l'employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties locales se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'employeur prolonge la période normale de congés annuels qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre.

12.06 L'infirmière ou infirmier ayant un (1) an de service continu au 30 avril, mais moins de deux (2) ans, a droit à trois (3) semaines continues pendant la période normale de congés annuels et l'autre semaine peut lui être accordée en dehors de cette période.

12.07 L'infirmière ou infirmier ayant deux (2) ans et plus de service continu au 30 avril, peut prendre quatre (4) semaines de congé annuel continues pendant la période normale de congés annuels.

12.08 Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de l'infirmière ou de l'infirmier. Chacune des périodes étant d'au moins une (1) semaine.

L'infirmière ou l'infirmier peut choisir de prendre une (1) semaine de congés annuels de manière fractionnée auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congés annuels.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des moyens pour octroyer aux infirmières ou infirmiers des fins de semaine complètes de congé au début et à la fin de leur congé annuel.

12.09 Une infirmière ou infirmier incapable de prendre ses vacances à la période établie pour raison d'invalidité, accident du travail survenus avant le début de sa période de vacances, peut reporter sa période de vacances à une date ultérieure.

Toutefois, elle ou il doit en aviser son employeur avant la date fixée pour sa période de vacances, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas, ses vacances sont reportées automatiquement. Dans ce dernier cas, l'infirmière ou infirmier doit faire la preuve de cette impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de l'infirmière ou infirmier, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci.

12.10 Pour les infirmières ou infirmiers qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congés annuels, l'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des infirmières ou infirmiers avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. L'infirmière ou infirmier y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Pour les infirmières ou infirmiers qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de congés annuels, l'employeur procède

à un deuxième (2e) affichage le 15 août et l'infirmière ou infirmier inscrit sa préférence au plus tard le 1er septembre.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les infirmières ou infirmiers et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues au présent paragraphe.

12.11 Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps. Cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté à la condition que cela n'affecte pas le choix des autres personnes salariées ayant plus d'ancienneté.

12.12 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril et au plus tard le 15 septembre pour la deuxième (2e) période.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues à l'alinéa précédent.

Il ne peut être modifié sauf dans le cas prévu au paragraphe 12.13 ou dans le cas de l'infirmière ou de l'infirmier qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel.

Dans ce dernier cas, l'infirmière ou l'infirmier muté prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de l'infirmière ou l'infirmier qu'elle ou qu'il remplace.

Lorsque l'infirmière ou l'infirmier qu'elle ou qu'il remplace a déjà pris son congé annuel ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, l'infirmière ou l'infirmier muté s'entend autrement avec l'employeur ou a le choix de toute autre date qui n'est pas déjà réservée à une autre infirmière ou infirmier.

12.13 Il est loisible à deux (2) infirmières ou infirmiers du même service d'échanger entre eux leur congé annuel, avec le consentement de la personne supérieure immédiate.

De plus, l'infirmière ou l'infirmier peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres infirmières ou infirmiers ainsi que les assignations accordées en vertu de 1.08 h) de la convention collective.

12.14 L'infirmière ou l'infirmier à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail.

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

1. une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle ou il a détenu un statut de temps complet;
2. une rémunération établie conformément au paragraphe 27.09 sous-alinéa 2 de la convention collective calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa qui ont été versés pour les mois pendant lesquels elle ou il a détenu un statut de temps partiel.

12.15 La paie du congé annuel est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, à l'infirmière ou infirmier avec l'avant-dernière paie qui précède le départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

12.16 Lorsque l'infirmière ou infirmier quitte le service de l'employeur, elle ou il a droit au bénéfice des jours de congé annuel, accumulés jusqu'à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 13 PRIME DE SOINS INTENSIFS

13.01 L'unité de soins intensifs se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.

13.02 L'infirmière ou infirmier appelé à faire son service dans une unité de soins intensifs reçoit, en plus de son salaire, une prime par quart de travail de:

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

ARTICLE 14

**CONDITIONS PARTICULIÈRES À CERTAINES INFIRMIÈRES OU INFIRMIERS
CANDIDATES OU CANDIDATS À L'EXERCICE DE LA PROFESSION
D'INFIRMIÈRE OU INFIRMIER**

L'employeur considère comme infirmière ou infirmier, l'infirmière ou infirmier actuellement à l'emploi de l'établissement qui a reçu un diplôme d'infirmière ou infirmier antérieurement à 1966 et qui était reconnu par cet établissement comme infirmière ou infirmier diplômé en vertu de la convention 1968-71 et avait le salaire prévu au paragraphe 4.01 de l'annexe dans les infirmières ou infirmiers de ladite convention.

**ARTICLE 15
REPLACEMENT À DIFFÉRENTES FONCTIONS**

Le présent article remplace les paragraphes 27.05 et 27.06 de la convention collective.

15.01 Quand une infirmière ou infirmier est appelé durant une même semaine de travail à remplir différentes fonctions, elle ou il reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupée durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de rappel.

15.02 L'infirmière ou infirmier qui, au cours d'une semaine, travaille dans différentes fonctions mais ne peut se prévaloir des dispositions du paragraphe précédent, reçoit le salaire de la fonction la mieux rémunérée, pour le temps qu'elle ou qu'il y a passé pourvu qu'elle ou qu'il l'ait occupée durant une demi-journée continue de travail.

15.03 Les deux paragraphes précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef remplace l'infirmière-chef ou infirmier-chef pendant ses absences régulières.

15.04 Lorsqu'aucune assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef n'est en fonction dans un service, l'infirmière ou infirmier qui remplace temporairement l'infirmière-chef ou infirmier-chef, pour une période d'au moins sept heures et un quart (7 1/4) continues de travail, a droit pour cette période à un supplément de salaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
10,13	10,29	10,55	10,81	11,08

ARTICLE 16 CORRECTIFS SALARIAUX

16.01 Majoration des taux et échelles de salaire

(L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa B) du paragraphe 30.08)

L'échelle de salaire des infirmières ou infirmiers en vigueur le 31 mars 2000 est majorée le 1er avril 2000 telle qu'elle apparaît à la convention collective.

16.02 L'infirmière ou infirmier est intégré, au 1er avril 2000, dans son échelle de salaire, à l'échelon correspondant à celui qu'elle ou il détenait au 31 mars 2000.

(Le paragraphe 16.03 remplace le paragraphe 45.08 de la convention collective)

16.03 Forfaitaire

Sous réserve des dispositions du paragraphe 45.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 45.03, 45.04, 45.05, 45.06 et du deuxième (2e) alinéa du présent paragraphe sont payables au plus tard dans les soixante (60) jours de la signature de la convention collective.

L'infirmière ou infirmier reçoit en plus un montant forfaitaire égal à 3 % du salaire, des suppléments, de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de la présente annexe, du temps supplémentaire, des indemnités et des prestations reçus entre le 1er avril 1999 et le 31 mars 2000, majorés des pourcentages d'augmentation applicables. Ce forfaitaire ne tient pas lieu de garantie d'augmentation des taux et échelles de salaire.

Les montants de rétroactivité sont payables sur un chèque distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

16.04 Le supplément prévu au titre d'emploi d'assistant infirmier-chef ou d'assistante infirmière-chef est aboli au 31 mars 2000 et est intégré à l'échelle de salaire pour ce titre d'emploi en vigueur le 1er avril 2000.

ANNEXE F

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PROFESSIONNELLES ET PROFESSIONNELS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux professionnelles ou professionnels qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective.

ARTICLE 2 DISPOSITIONS RELATIVES À LA RÉMUNÉRATION

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

- 2.01** Les personnes salariées à l'emploi de l'établissement le 1er juillet 1998 et celles embauchées après cette date, sont classifiées, à cette date ou à leur date d'embauchage si elle est postérieure, selon leurs fonctions et qualifications dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective conformément aux attributions, caractéristiques et qualifications requises qui apparaissent aux libellés des titres d'emploi.
- 2.02** La personne salariée à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective et qui était classifiée dans un des titres d'emploi de professionnelles ou professionnels prévus à la convention collective est réputée posséder les qualifications minimum requises pour ce titre d'emploi.
- 2.03** Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur précise le titre d'emploi de chaque personne salariée.

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

(Le paragraphe suivant remplace le paragraphe 30.03 de la convention collective).

2.04 La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

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

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée à temps partiel complète une année d'expérience professionnelle lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de:

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-trois (223) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-deux (222) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- deux cent vingt et un (221) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- deux cent vingt (220) jours de travail professionnel si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

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

2.07 Sous réserve des paragraphes 2.09 à 2.15 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

2.08 Nonobstant les paragraphes 2.05 et 2.06, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal de premier cycle

- 2.09** Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal de premier (1er) cycle.
- 2.10** Une (1) année d'études (ou son équivalent, trente (30) crédits) complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.
- 2.11** Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 1/2) d'expérience professionnelle.
- 2.12** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doit être compté.
- 2.13** Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.
- 2.14** "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une personne salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.
- 2.15** À sa date d'avancement d'échelon, la personne salariée bénéficie, le cas échéant, d'un avancement additionnel d'échelon conformément aux paragraphes 2.09 à 2.14 inclusivement.

Cependant, en application du paragraphe 2.11, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demi (1/2) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

Avancement d'échelon

- 2.16** La durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 8 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 9 à 17.

Dans le cas des conseillères ou conseillers en alimentation (sans internat), la durée de séjour à un échelon est normalement de six (6) mois d'expérience professionnelle dans les échelons 1 à 9 inclusivement et d'une (1) année d'expérience professionnelle dans les échelons 10 à 18.

- 2.17** L'avancement d'échelon est accordé sur rendement satisfaisant.
- 2.18** L'avancement accéléré d'échelon est accordé conformément aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.
- 2.19** L'avancement accéléré d'un (1) échelon est accordé à une personne salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.
- 2.20** Toutefois, l'année ou fraction d'année d'expérience acquise au cours de l'année 1983 n'est pas créditée dans la détermination de la date d'avancement d'échelon de la personne salariée.
- 2.21** **Prime de coordination professionnelle**

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

L'alinéa précédent ne s'applique pas à l'infirmière-bachelière ou à l'infirmier bachelier et à l'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier.

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

Le paragraphe 1.02 de la convention collective est remplacé par le suivant:

Toute nouvelle personne salariée qui a exercé sa profession depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de soixante-cinq (65) jours de travail.

Toute nouvelle personne salariée qui n'a pas exercé sa profession pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent-vingt (120) jours de travail.

Tous les congés statutaires payés en vertu des dispositions de la présente convention sont considérés comme des jours de travail.

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

ARTICLE 4 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

Cet article remplace l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

- 4.01** La personne salariée actuellement au service de l'employeur et celles qui seront embauchées par la suite, sont classées quant à leur salaire seulement, selon la durée de travail antérieur dans un même titre d'emploi et le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable ou un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives.
- 4.02** Lors de l'embauchage, l'employeur doit exiger de la personne salariée une attestation de cette expérience, attestation que la personne salariée obtient de l'employeur où elle a été acquise. À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription. S'il est impossible à la personne salariée de remettre une preuve écrite ou une attestation de cette expérience, après avoir démontré telle impossibilité, elle peut faire une déclaration assermentée qui a alors la même valeur que l'attestation écrite.
- 4.03** Si la personne salariée a quitté la pratique de sa profession depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au deuxième (2^e) échelon de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance de ses années d'expérience antérieure.
- 4.04** Si la personne salariée a quitté sa profession depuis plus de dix (10) ans, elle est soumise à une période de probation pour une durée de six (6) mois. À l'embauchage, elle a droit au minimum de salaire de sa catégorie. Après ladite période de probation, la personne salariée a droit, quant au salaire seulement, à la reconnaissance des trois-quarts de ses années d'expérience antérieure.
- 4.05** Nonobstant les paragraphes 4.01, 4.02, 4.03 et 4.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.
- 4.06** Si la personne salariée détient un diplôme étranger, elle est soumise, s'il y a lieu, au stage de probation prescrit par les normes de l'ordre professionnel qui régit sa profession au Québec et se conforme à la décision prise par ledit ordre à la fin du stage.

ARTICLE 5 MUTATIONS VOLONTAIRES

L'article suivant remplace l'article 13 (Mutations volontaires) de la convention collective.

5.01 Sous réserve du paragraphe 15.05 (Section I, alinéa F) de la convention collective, tout poste vacant ou nouvellement créé, couvert par l'accréditation ou immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation, sauf s'il s'agit d'un poste de chef de service, et constituant une promotion ou une mutation, est affiché dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans le cas de mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06 de la convention collective, ce délai est prolongé jusqu'à ce que la procédure soit complétée, sans toutefois dépasser un (1) an.

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

L'affichage se fait aux endroits habituels durant une période de quinze (15) jours.

Le poste à temps partiel, vacant ou nouvellement créé, affiché à compter du 13 juillet 2000 doit comporter un minimum de trois (3) heures par jour.

5.02 Ce poste vacant ou nouvellement créé peut cependant être comblé temporairement pendant la période d'affichage, selon les dispositions du paragraphe 1.03 de la convention collective.

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

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

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

5.05 Le poste est accordé à la candidate ou au candidat le plus compétent parmi celles ou ceux qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes, que celle-ci ou celui-ci vienne ou non de l'unité de négociation. En cas de contestation sur la plus grande compétence de la candidate ou du candidat à qui le poste est accordé, l'employeur a le fardeau de la preuve.

- 5.06** Dans le cas où la règle de la plus grande compétence s'applique, le poste est accordé à celle ou celui qui a le plus d'ancienneté au service de l'employeur si plusieurs candidates ou candidats ont une compétence équivalente.
- 5.07** Si un poste de personne salariée à temps complet devient vacant, la personne salariée à temps partiel a préséance sur une candidate ou un candidat de l'extérieur, si elle remplit la fonction adéquatement durant la période d'essai prévue au paragraphe 5.09 de la présente annexe.
- 5.08** L'employeur affiche toute nomination le jour même de son occurrence.
- 5.09** La candidate ou le candidat auquel le poste est attribué en vertu du paragraphe 5.05 ou 5.06 a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la personne salariée est maintenue dans son nouveau poste au terme de sa période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- Au cours de cette période, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce dernier cas, il incombe à l'employeur de prouver que la personne salariée n'a pu satisfaire aux exigences normales de la tâche.
- 5.10** La vacance créée par la promotion, le transfert ou la rétrogradation à la suite d'un affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions du présent article et du paragraphe 15.05 de la convention collective.
- 5.11** La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective.
- Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.
- 5.12** La personne salariée promue à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté en cas de retour dans l'unité de négociation.

ARTICLE 6 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

L'article suivant remplace l'article 18 (Heures et semaine de travail) de la convention collective.

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

Les parties peuvent convenir, par arrangement au niveau local d'un régime d'horaire variable ou comprimé, incluant la détermination d'une période étalon.

6.02 Il est accordé à toute personne salariée un repos de deux (2) journées complètes et consécutives par semaine.

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

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

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

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

ARTICLE 7 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Les paragraphes suivants remplacent les paragraphes 19.01 à 19.04 et 19.10 de la convention collective.

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

Tout temps supplémentaire doit être fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate ou de sa remplaçante ou de son remplaçant. Cependant, dans les cas imprévus, ou si la personne salariée ne peut rejoindre la personne supérieure immédiate,

ou à cause des exigences du travail en cours, la personne salariée est rémunérée au taux du temps supplémentaire en justifiant le temps supplémentaire à la personne supérieure immédiate ou à sa remplaçante ou son remplaçant dans les deux (2) jours ouvrables suivants.

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

- 1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps dans les quinze (15) jours qui suivent;
- 2- si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci est payé au taux simple.

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

ARTICLE 8 CONGÉ SANS SOLDE

Après un (1) an de service, la personne salariée a droit, une (1) fois l'an, à un congé sans solde d'une durée n'excédant pas un mois, à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit, quatre (4) semaines à l'avance et qu'elle s'entende avec son employeur sur la date de tel congé.

Ce congé peut être divisé en deux (2) périodes.

ARTICLE 9 ÉVALUATION

9.01 Toute évaluation des activités professionnelles d'une personne salariée doit être portée à sa connaissance.

9.02 Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une personne salariée, en fonction ou non, est remplie par la personne responsable du personnel et la ou le chef de service.

ARTICLE 10 DISPOSITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE OU INFIRMIER- BACHELIER ET À L'ASSISTANTE-INFIRMIÈRE-CHEF-BACHELIÈRE OU ASSISTANT-INFIRMIER-CHEF-BACHELIER

10.01 Les dispositions suivantes de l'annexe E s'appliquent aux personnes salariées visées par le présent article:

- article 8 - mise à jour et congé sans solde pour études
- article 10 - heures et semaines de travail
- article 12 - congé annuel
- article 13 - prime de soins intensifs
- article 15 - remplacement à différentes fonctions
- article 16 - correctifs salariaux

Les paragraphes 2.01 à 2.04 de la présente annexe sont remplacés par les paragraphes suivants:

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

La personne 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 à l'article 4 de la présente annexe et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus au présent article est intégrée au premier échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 2.09 à 2.15 inclusivement.

10.03 Intégration dans les échelles de salaire des personnes salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La personne salariée promue à un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier bachelier ou d'assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle ou il recevrait dans le titre d'emploi qu'elle ou il quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire et du supplément prévu pour la ou le chef d'équipe.

Quant à l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef qui obtient un poste d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier, elle ou il maintient la rémunération qu'elle ou il recevait avant sa promotion (salaire de base plus supplément et, s'il y a lieu, la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire) jusqu'à ce qu'elle ou il 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 ou il recevait avant sa promotion.

10.04 Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmier ou infirmière, l'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière ou l'assistant-infirmier-chef-bachelier ou assistante-infirmière-chef-bachelière (ou l'infirmier-bachelier-assistant ou infirmière-bachelière-assistante du supérieur immédiat) reçoit un salaire moindre que celui qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire et du supplément prévu pour le ou la chef d'équipe), elle ou il reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière, le salaire qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmier-bachelier ou infirmière-bachelière lui procure un salaire moindre que celui qu'elle ou il aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle ou il a quitté, elle ou il continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

10.05 Reclassification des personnes salariées

Lorsqu'un poste requérant une exigence de baccalauréat en sciences infirmières ou de baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en vertu des dispositions du paragraphe 6.10 de l'annexe E a été octroyé depuis le 1^{er} janvier 1983, la personne salariée qui a obtenu ce poste est reclassifiée infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier si elle répondait à cette exigence.

Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 10.03.

10.06 Intégration de certaines infirmières ou infirmiers au titre d'emploi d'infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier.

L'infirmière ou infirmier en santé communautaire ⁽¹⁾, la monitrice ou le moniteur et l'assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef qui obtient, après la date d'entrée en vigueur de la convention collective, une maîtrise en soins infirmiers, un baccalauréat en soins infirmiers ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats reconnus en vertu des dispositions du paragraphe 6.10 de l'annexe E, est classifié infirmière-bachelière ou infirmier-bachelier ou, le cas échéant, assistante-infirmière-chef-bachelière ou assistant-infirmier-chef-bachelier à la date d'obtention de son diplôme.

Les règles d'intégration de la personne salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 10.03.

⁽¹⁾ Seules les infirmières ou infirmiers travaillant dans le cadre de la vocation CLSC sont visés.

ARTICLE 11 CONGÉ SANS SOLDE POUR ÉTUDES

Cet article remplace l'article 33 (Récupération scolaire et congé sans solde pour études) de la convention collective.

- 11.01** L'employeur peut accorder un congé sans solde à une personne salariée qui en fait la demande aux fins d'études pertinentes à sa profession.

- 11.02** Cette absence ne doit pas excéder douze (12) mois continus. Sur autorisation de l'employeur, ce congé peut être renouvelé pour une période déterminée.

- 11.03** La personne salariée en absence autorisée en vertu du présent article conserve et accumule son ancienneté si ladite absence n'excède pas cinquante-deux (52) semaines. Si ladite absence excède cinquante-deux (52) semaines, la personne salariée ne fait que conserver son ancienneté à compter de la cinquante-troisième (53e) semaine et ce, pour la durée totale de l'absence.

- 11.04** À son retour, elle peut réintégrer son ancien poste ou un poste équivalent.

ARTICLE 12 PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

Cet article remplace l'article 34 (Assurance-responsabilité) de la convention collective.

- 12.01** Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance-responsabilité la personne salariée dont la responsabilité civile peut être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité, l'employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

- 12.02** Tout document technique préparé par une personne salariée ou sous sa direction doit être signé par celle-ci. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, un tel document technique, le nom de l'auteur ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

Aucune personne salariée n'est tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

- 12.03** Sont reconnus, comme base de leur action professionnelle, les principes énoncés dans le code d'éthique actuellement en vigueur de l'ordre qui régit la profession de la personne salariée dans la province de Québec, sous réserve des dispositions prévues à la présente convention.
- 12.04** Lorsqu'une personne salariée est appelée à rendre témoignage sur des faits portés à sa connaissance à l'occasion de l'exécution de ses fonctions et qu'elle prévoit devoir invoquer son secret professionnel, elle peut se faire accompagner d'une procureure ou d'un procureur choisi et payé par l'établissement.

ANNEXE G

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes et techniciens diplômés qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective et qui font partie des titres d'emploi prévus à l'article 2 de la présente annexe.

ARTICLE 2 TITRES D'EMPLOI

Les titres d'emploi visés par la présente annexe sont les suivants:

- 2248 - Assistant-chef-inhalothérapeute (titre réservé)
- Assistant-chef-technicien de la fonction respiratoire
- Assistante-chef-inhalothérapeute (titre réservé)
- Assistante-chef-technicienne de la fonction respiratoire

- 2236 - Assistant-chef-technicien en électrophysiologie médicale
- Assistante-chef-technicienne en électrophysiologie médicale

- 2235 - Assistant-chef-technologiste médical (titre réservé)
- Assistant-chef-technicien de laboratoire
- Assistante-chef-technologiste médicale (titre réservé)
- Assistante-chef-technicienne de laboratoire

- 2219 - Assistant-chef-technologue en radiologie
- Assistante-chef-technologue en radiologie

- 2247 - Chargé ou chargée de l'enseignement clinique (inhalothérapie)

- 2276 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale

- 2246 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (inhalothérapie)

- 2227 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire)

- 2213 - Coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie)

- 2271 - Cyto-technologiste

- 2244 - Inhalothérapeute (titre réservé)
 - Technicien ou technicienne de la fonction respiratoire
- 2215 - Instituteur ou institutrice clinique (radiologie-laboratoire)
- 2241 - Technicien ou technicienne en électro-encéphalographie (E.E.G.)
- 2286 - Technicien ou technicienne en électro-physiologie médicale
- 2223 - Technologiste médical (titre réservé)
 - Technicien de laboratoire médical diplômé
 - Technologiste médicale (titre réservé)
 - Technicienne de laboratoire médical diplômée
- 2208 - Technologue en médecine nucléaire
- 2205 - Technologue en radiodiagnostic
- 2207 - Technologue en radio-oncologie
- 2212 - Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radiologie

ARTICLE 3

INTÉGRATION À LA DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DE LA PRÉSENTE CONVENTION COLLECTIVE

Dans les quarante-cinq (45) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, la technicienne ou technicien au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention est classé dans l'échelle de salaire selon les modalités établies à l'article 7 de la présente annexe.

ARTICLE 4

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

Cet article remplace l'article 19 (Temps supplémentaire) de la convention collective.

- 4.01** Tout travail fait en plus de la journée régulière ou de la semaine régulière, approuvé ou fait à la connaissance de la personne supérieure immédiate et sans objection de sa part, est considéré comme temps supplémentaire.

4.02 Si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir aux techniciennes ou techniciens disponibles, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre les techniciennes ou techniciens qui font normalement ce travail.

Aux fins de répartition du temps supplémentaire, chaque fois que la technicienne ou technicien refuse de faire du temps supplémentaire, elle ou il est considéré avoir fait le temps supplémentaire offert.

Pendant, dans les cas imprévus ou dans les cas d'urgence, l'employeur l'offre de préférence aux techniciennes ou techniciens sur place.

L'employeur maintient disponible et accessible dans chaque service, la compilation des heures travaillées en temps supplémentaire et des heures refusées par chaque technicienne ou technicien. Il transmet une copie de cette compilation au syndicat, à sa demande.

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

4.03 La technicienne ou technicien qui effectue un travail en temps supplémentaire est rémunéré, pour le nombre d'heures effectuées, de la façon suivante:

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

Les parties peuvent convenir, par arrangement local, de la conversion en temps chômé du travail effectué en temps supplémentaire.

4.04 S'il y a rappel au travail, sans avis préalable, alors que la technicienne ou technicien a quitté l'établissement, elle ou il reçoit pour chaque rappel:

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

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

Le présent paragraphe ne s'applique pas si le temps supplémentaire est effectué en continuité immédiatement avant ou après la période régulière de travail de la technicienne ou technicien.

4.05 Les dispositions concernant la disponibilité et le service de garde font l'objet d'arrangements au niveau local. Cependant, ces dispositions ne doivent jamais être inférieures aux dispositions actuellement existantes.

4.06 La technicienne ou technicien en disponibilité qui n'est pas tenu de demeurer à l'établissement informe l'employeur de l'endroit où elle ou il peut être rejoint. Cependant, cet endroit doit permettre à la technicienne ou technicien de se rendre à l'établissement dans un délai équivalent à celui qu'elle ou qu'il aurait pris pour se déplacer de son domicile à l'établissement, si ledit délai excède une demi (1/2) heure.

L'employeur n'est tenu de respecter le volontariat exprimé selon le paragraphe 4.05 que dans la mesure où la technicienne ou technicien peut se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure.

Là où la chose est possible à un taux normalement payé pour ce genre d'appareil, l'employeur fournit à la technicienne ou technicien en disponibilité, un télé-avertisseur.

La technicienne ou technicien s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil.

4.07 Une chambre ou un local convenable est mis à la disposition de la technicienne ou du technicien qui doit demeurer à l'établissement pour assurer le service de garde. Les modalités concernant l'application de cette disposition font l'objet d'arrangements au niveau local.

ARTICLE 5 CONGÉ ANNUEL

Cet article remplace l'article 21 (Congé annuel), à l'exception des paragraphes 21.14, 21.15, 21.16 et 21.17 de la convention collective.

5.01 La technicienne ou technicien ayant moins d'un (1) an de service au 30 avril, a droit à un jour et deux tiers (1 2/3) de congé payé pour chaque mois de service.

La technicienne ou technicien ayant droit à moins de dix (10) jours de congés payés peut compléter deux (2) semaines (quatorze (14) jours de calendrier) à ses frais.

La technicienne ou technicien ayant droit à plus de dix (10) jours mais moins de quinze (15) jours de congés payés peut compléter trois (3) semaines (vingt-et-un (21) jours de calendrier) à ses frais.

La technicienne ou technicien ayant droit à plus de quinze (15) jours mais moins de vingt (20) jours de congés payés peut compléter quatre (4) semaines (vingt-huit (28) jours de calendrier) à ses frais.

5.02 La technicienne ou technicien ayant un (1) an et plus de service au 30 avril, a droit à quatre (4) semaines de congé annuel payées (20 jours ouvrables).

La technicienne ou le technicien 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
25 ans et plus de service au 30 avril:	25 jours ouvrables

5.03 Aux fins de calcul, la technicienne ou technicien embauché entre le 1er et le 15^{ième} jour du mois inclusivement est considéré comme ayant un (1) mois complet de service.

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

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

L'employeur détermine la nouvelle date de vacances au retour de la technicienne ou technicien, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci ou celui-ci.

5.06 La période située entre le 1er juin et le 30 septembre de chaque année est considérée comme la période normale pour prendre ses vacances.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'employeur permet à la technicienne ou technicien de reporter son congé annuel en dehors de la période normale aux conditions suivantes:

- 1- Le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du service.
- 2- Le report des congés annuels ne peut se faire entre le 15 décembre et le 15 janvier, à moins d'une entente entre les parties.
- 3- La date de prise effective des congés annuels est déterminée selon les dispositions du paragraphe 5.07 de la présente annexe.

5.06A Le ou vers le 15 février ou à toute autre date convenue entre les parties locales, l'employeur recueille la disponibilité de l'ensemble des techniciennes ou techniciens inscrits sur la liste de rappel pour la période du 15 mai au 15 octobre, exprimée conformément au paragraphe 1.07 de la convention collective.

5.06B À défaut pour l'employeur de pouvoir octroyer les congés annuels à l'intérieur de la période du 1er juin au 30 septembre, les parties locales se rencontrent afin de trouver une solution permettant l'octroi des congés annuels à l'intérieur de cette période. À défaut d'entente, l'employeur prolonge la période normale de congés annuels qui ne peut excéder la période du 15 mai au 15 octobre.

5.07 Pour les techniciennes ou techniciens qui désirent prendre leurs vacances durant la période normale de congés annuels, l'employeur affiche, au plus tard le 1er mars, une liste des techniciennes ou techniciens avec leur ancienneté et le quantum de congé annuel auquel elles ou ils ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription. La technicienne ou technicien y inscrit sa préférence au plus tard le 15 mars. Pour les techniciennes ou techniciens qui désirent prendre leurs vacances en dehors de la période normale de congés annuels, l'employeur procède à un deuxième (2e) affichage le 15 août et la technicienne ou technicien inscrit sa préférence au plus tard le 1er septembre.

Dans tous les cas, l'employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les techniciennes ou techniciens et de leur ancienneté, mais appliquée par titre d'emploi et par service. Toutefois, l'ancienneté et la préférence ne prévalent que pour un seul choix de vacances continues à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes de vacances, soit la période normale et le reste de l'année.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues au présent paragraphe.

5.08 Le congé annuel se prend de façon continue ou fractionnée au choix de la technicienne ou technicien. Chacune des périodes étant d'au moins une (1) semaine.

Cependant, la technicienne ou le technicien peut choisir de prendre une (1) semaine de vacances de manière fractionnée, auquel cas ces journées sont prises en dehors de la période normale de congés annuels.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des moyens pour octroyer aux techniciennes ou techniciens des fins de semaine complètes de congé au début et à la fin de leur congé annuel.

5.09 Lorsque des personnes conjointes travaillent dans le même établissement, elles peuvent prendre leur congé annuel en même temps; cependant, leur période de congé annuel est celle de la personne conjointe ayant le moins d'ancienneté.

5.10 Le programme des congés annuels est affiché dans les lieux habituels, au plus tard le 1er avril et au plus tard le 15 septembre pour la deuxième (2e) période.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les dates prévues à l'alinéa précédent.

La technicienne ou technicien peut, après entente avec l'employeur, modifier ses dates de vacances à la condition que cela n'affecte pas les besoins du service ni les vacances des autres personnes salariées ainsi que les assignations accordées en vertu de 1.08 h).

5.11 En congé annuel, la technicienne ou technicien à temps complet reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail.

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

1. une rémunération équivalente à celle qu'elle ou qu'il recevrait si elle ou il était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle ou il a détenu un statut de temps complet;
2. une rémunération établie conformément au paragraphe 27.09 sous-alinéa 2 de la convention collective calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés pour les mois pendant lesquels elle ou il a détenu un statut à temps partiel.

5.12 La paie du congé annuel est calculée séparément et remise, sur un bulletin de paie distinct, avec l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

Les retenues normalement faites sont effectuées sur la paie du congé annuel.

5.13 Lorsqu'une technicienne ou technicien quitte le service de l'employeur, elle ou il a droit au bénéfice des jours de congé annuel, accumulés à la date de son départ, dans les proportions déterminées au présent article.

ARTICLE 6 REPLACEMENT À UN POSTE SUPÉRIEUR

La technicienne ou technicien appelé par l'établissement à travailler temporairement à un poste supérieur, reçoit le salaire prévu pour ce poste pendant le temps qu'elle ou il l'occupe, si elle ou il l'occupe pendant au moins un quart régulier de travail.

ARTICLE 7 CLASSEMENT DANS L'ÉCHELLE

La technicienne ou technicien couvert par la présente annexe est classé dans l'échelle de salaire selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies de la façon prévue à l'article 8.

ARTICLE 8 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

Les paragraphes qui suivent remplacent l'article 17 (Années d'expérience antérieure) de la convention collective.

- 8.01** Une année d'expérience donne droit à un échelon de l'échelle de salaire. Cette expérience doit être acquise de la façon suivante:
- 8.02** La technicienne ou technicien a droit, quant au salaire seulement, d'être classé selon la durée de travail antérieur, à la condition toutefois qu'elle ou qu'il n'ait pas quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans.
- 8.03** Si la technicienne ou technicien a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de cinq (5) ans et moins de dix (10) ans, sa période de probation est de soixante (60) jours de travail. Au terme de cette période, elle ou il est classé conformément aux dispositions du paragraphe 8.02. Toutefois, la technicienne ou technicien ne peut obtenir plus que l'avant-dernier échelon de l'échelle de salaire.
- 8.04** Si elle ou il a quitté le secteur de la Santé et des Services sociaux ou un autre travail en qualité de technicienne ou technicien depuis plus de dix (10) ans, l'employeur, après la période de probation de soixante (60) jours de travail, tient compte de l'expérience valable dans le reclassement de la technicienne ou technicien.
- 8.05** Nonobstant les paragraphes 8.01, 8.02, 8.03 et 8.04, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

8.06 Le calcul de l'expérience de la technicienne ou du technicien qui travaille à temps partiel s'effectue de la façon suivante:

Chaque jour de travail équivaut à 1/225^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à quatre (4) semaines de congé annuel, à 1/224^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt (21) jours de congé annuel, à 1/223^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel, à 1/222^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel, à 1/221^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel et à 1/220^{ième} d'année d'expérience si elle ou il a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

8.07 L'employeur doit exiger de la technicienne ou technicien une attestation écrite de cette expérience acquise, attestation que la technicienne ou technicien obtient de l'employeur où cette expérience a été acquise.

À défaut de quoi, l'employeur ne peut lui opposer de délai de prescription.

8.08 S'il est impossible à la technicienne ou technicien de remettre une preuve écrite de son expérience, elle ou il peut, après avoir démontré 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 au genre de travail.

8.09 Au départ de la technicienne ou technicien, l'employeur lui remet une attestation de l'expérience acquise à son service.

8.10 Formation postsecondaire (laboratoire)

Les dispositions prévues à l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.

La technicienne ou technicien détenteur d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes: chimie clinique, hématologie, histopathologie, micro-biologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique a droit à un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

8.11 Lorsque la technicienne ou technicien utilise plusieurs certificats de niveau avancé (A.R.T.), elle ou il a droit à un avancement de deux (2) échelons pour chaque certificat jusqu'à un maximum de quatre (4) échelons pour l'ensemble des certificats. La formation postsecondaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

8.12 La technicienne ou le technicien détenteur d'un baccalauréat en biologie médicale (option technologie médicale), biochimie, chimie et microbiologie a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

8.13 La technicienne ou le technicien détenteur d'une "licence" (L.C.S.L.T.) en technologie médicale a droit à un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

8.14 La technicienne ou le technicien qui a complété et réussi trente (30) unités ou crédits d'un programme d'études postsecondaires au niveau collégial ou universitaire en biologie médicale ou en radiologie se voit octroyer un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire. La formation doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

8.15 Sous réserve du paragraphe 8.11 de la présente annexe et du paragraphe 2.03 de l'annexe O, la formation postsecondaire ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

La technicienne ou le technicien ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

8.16 Sous réserve du paragraphe 8.17, cet avancement d'échelons remplace tout supplément de salaire hebdomadaire ou prime versée antérieurement à ces fins.

8.17 Une technicienne ou un technicien qui, au 5 décembre 1969, travaillait pour l'employeur et bénéficiait de prime de formation postsecondaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, lorsque par le fait de sa position ou de sa progression dans l'échelle de salaire elle ou il perd le bénéfice des échelons auxquels elle ou il a droit pour sa formation postsecondaire:

-	perte d'un demi (1/2) échelon:	3,00 \$
-	perte d'un (1) échelon:	5,00 \$
-	perte de deux (2) échelons:	10,00 \$
-	perte de trois (3) échelons:	15,00 \$
-	perte de quatre (4) échelons:	20,00 \$
-	perte de cinq (5) échelons:	25,00 \$
-	perte de six (6) échelons:	30,00 \$

ARTICLE 9
CONDITION PARTICULIÈRE À L’AFFICHAGE D’UN POSTE

L’affichage d’un poste vacant doit comprendre l’énumération des travaux à accomplir.

ARTICLE 10
CONDITION PARTICULIÈRE À LA TECHNICIENNE OU TECHNICIEN CLASSE "B" QUI DEVIENT TECHNICIENNE OU TECHNICIEN

La technicienne ou technicien "Classe B" devenu technicienne diplômée ou technicien diplômé, reçoit dans son titre d’emploi, le salaire prévu à l’échelle de ce titre d’emploi immédiatement supérieur à celui qu’elle ou qu’il recevrait dans le titre d’emploi qu’elle ou qu’il quitte.

Elle ou il est alors réputé posséder comme technicienne diplômée ou technicien diplômé le nombre d’années d’expérience correspondant à sa situation dans l’échelle de salaire de technicienne ou technicien.

ARTICLE 11
PRIME DE SOINS INTENSIFS

L’unité de soins intensifs se définit comme suit:

Lieu spécialement aménagé avec du personnel particulièrement assigné et instrumentation appropriée pour le traitement et la surveillance des grands malades.

L’inhalothérapeute ou la technicienne ou technicien en fonction respiratoire appelé à travailler plus de la moitié de son quart de travail dans une ou des unités de soins intensifs, soit pour traitements respiratoires et/ou surveillance de bénéficiaires sous respirateurs volumétriques ou autres, reçoit en plus de son salaire de base, une prime quotidienne de:

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

ARTICLE 12 RESPONSABILITÉ

Tout document technique préparé par une technicienne ou technicien ou sous sa direction doit être signé par celle-ci ou celui-ci. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, en tout ou en partie, sous quelque forme que ce soit, tel document technique, le nom de l'auteure ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

Aucune technicienne ou technicien n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 13 CORRECTIFS SALARIAUX

Les paragraphes 13.01 et 13.02 s'appliquent aux techniciens et techniciennes diplômés qui font partie des titres d'emploi suivants:

- 2248 Assistante-chef inhalothérapeute (titre réservé)
 Assistant-chef inhalothérapeute (titre réservé)
 Assistante-chef technicienne de la fonction respiratoire
 Assistant-chef technicien de la fonction respiratoire
- 2219 Assistante-chef technologue en radiologie
 Assistant-chef technologue en radiologie
- 2235 Assistante-chef technologiste médicale (titre réservé)
 Assistant-chef technologiste médical (titre réservé)
 Assistante-chef technicienne de laboratoire
 Assistant-chef technicien de laboratoire
- 2246 Coordonnatrice technique (inhalothérapie)
 Coordonnateur technique (inhalothérapie)
- 2227 Coordonnatrice technique (laboratoire)
 Coordonnateur technique (laboratoire)
- 2213 Coordonnatrice technique (radiologie)
 Coordonnateur technique (radiologie)
- 2244 Inhalothérapeute (titre réservé)
 Technicienne de la fonction respiratoire
 Technicien de la fonction respiratoire
- 2215 Institutrice clinique (radiologie et laboratoire)
 Instituteur clinique (radiologie et laboratoire)
- 2208 Technologue en médecine nucléaire
- 2205 Technologue en radiodiagnostic
- 2207 Technologue en radio-oncologie
- 2212 Technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radiologie
- 2223 Technologiste médicale (titre réservé)
 Technologiste médical (titre réservé)
 Technicienne de laboratoire

- 2261 Technicien de laboratoire
Hygiéniste dentaire (titre réservé)
Technicienne en hygiène dentaire
Technicien en hygiène dentaire
- 2267 Technicienne en circulation extra-corporelle
Technicien en circulation extra-corporelle
- 2271 Cyto-technologiste
- 2272 Technicienne en hémodynamique
Technicien en hémodynamique
- 2270 Technicienne en physiologie cardio-respiratoire
Technicien en physiologie cardio-respiratoire
- 2278 Technologiste en hémodynamique

13.01 Majoration des taux et échelles de salaire

(L'alinéa suivant s'ajoute à l'alinéa A) du paragraphe 30.08)

L'échelle de salaire des personnes salariées en vigueur le 31 mars 1999 est majorée le 1er avril 1999 telle qu'elle apparaît à la convention collective.

- 13.02** La personne salariée est intégrée, au 1er avril 1999, dans son échelle de salaire, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait au 31 mars 1999.

Le paragraphe 13.03 s'appliquent aux techniciens et techniciennes diplômés qui font partie des titres d'emploi suivants:

- 2248 Assistante-chef inhalothérapeute (titre réservé)
Assistant-chef inhalothérapeute (titre réservé)
Assistante-chef technicienne de la fonction respiratoire
Assistant-chef technicien de la fonction respiratoire
- 2219 Assistante-chef technologue en radiologie
Assistant-chef technologue en radiologie
- 2235 Assistante-chef technologiste médicale (titre réservé)
Assistant-chef technologiste médical (titre réservé)
Assistante-chef technicienne de laboratoire
Assistant-chef technicien de laboratoire
- 2246 Coordonnatrice technique (inhalothérapie)
Coordonnateur technique (inhalothérapie)
- 2227 Coordonnatrice technique (laboratoire)
Coordonnateur technique (laboratoire)
- 2213 Coordonnatrice technique (radiologie)
Coordonnateur technique (radiologie)

- 13.03** Le supplément prévu au titre d'emploi est aboli au 31 mars 2000 et est intégré à l'échelle de salaire pour ce titre d'emploi en vigueur le 1er avril 2000.

ARTICLE 14
ORIENTATION DES PERSONNES
SALARIÉES DE LA LISTE DE RAPPEL

Les alinéas suivants remplacent le paragraphe 1.14 de la convention collective.

Lorsqu'un programme d'orientation est offert aux personnes salariées de la liste de rappel, l'employeur procède par ordre d'ancienneté, en tenant compte des principes suivants:

- les besoins de l'employeur;
- l'intérêt exprimé par les personnes salariées;
- les exigences normales de la tâche autres que l'orientation;
- la disponibilité;
- la polyvalence et la stabilité de la main-d'oeuvre à l'intérieur de l'établissement.

Le comité local de relations de travail peut convenir, par arrangement local, des modalités relatives à l'orientation et notamment du nombre de personnes salariée orientées dans un ou plusieurs postes, un ou plusieurs services, un ou plusieurs titres d'emploi.

ANNEXE H
COMITÉ DE RELATIONS DE TRAVAIL

ARTICLE 1

Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité provincial de relations de travail.

ARTICLE 2

Ce comité se compose de trois (3) représentantes ou représentants du sous-comité patronal de négociation des centres hospitaliers publics dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) représentantes ou représentants le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.), d'autre part.

ARTICLE 3

Les parties se rencontrent dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception d'un avis envoyé par l'une ou l'autre des parties. Cet avis comprend un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité ainsi que le nom de ses représentantes ou représentants.

ARTICLE 4

Les personnes salariées représentantes du S.Q.E.E.S. sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.

ARTICLE 5

Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés. Ce délai peut être prolongé par les parties.

ARTICLE 6

Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau de la ou du commissaire général du travail.

ARTICLE 7

La présente annexe ne permet pas une révision de la convention collective au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à un différend.

ANNEXE I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES

ARTICLE 1 MESURES DE PRÉVENTION

- 1.01** Lorsqu'une personne salariée estime qu'une personne bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier de la personne salariée.
- 1.02** À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 2 REPOS ET REPAS

- 2.01** Lorsque la personne salariée prend ses périodes de repos et de repas, elle peut les prendre hors de la présence des bénéficiaires.

ARTICLE 3 COURS D'INITIATION À L'APPROCHE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES PSYCHIATRIQUES

- 3.01** L'employeur continue, pour le bénéfice des personnes salariées intéressées, les cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques d'une durée minimum de quatre (4) mois.
- Là où ces cours n'existent pas, l'employeur les établit dans un délai de huit (8) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.
- 3.02** L'employeur donne des cours aux personnes salariées selon la proportion suivante: 15 % du nombre de personnes salariées couvertes par l'accréditation, par année.

Cependant, 80 % des personnes salariées composant le pourcentage ci-dessus, doivent provenir des soins infirmiers. Dans le cas où les personnes salariées des titres d'emploi des soins infirmiers ne peuvent combler cette proportion de 80 %, le cours s'adresse au même nombre de personnes salariées puisées à même les candidates et les candidats des autres titres d'emploi. La personne salariée ne peut suivre le cours qu'une seule fois.

- 3.03** À moins d'impossibilité absolue, l'ancienneté dans l'établissement est le critère qui détermine l'ordre d'accès aux cours.

Avant chaque session, l'employeur affiche la liste des personnes salariées inscrites aux cours.

- 3.04** Ces cours se donnent durant les heures de travail sauf pour les personnes salariées de soir et de nuit et pour celles qui sont en congé.

Les livres requis et utilisés par les personnes salariées sont mis gratuitement à leur disposition pour la durée du cours. Les résumés de cours sont fournis gratuitement aux personnes salariées inscrites.

- 3.05** La personne salariée qui a suivi des cours d'initiation à l'approche des personnes bénéficiaires psychiatriques ou des cours équivalents reçoit, si elle réussit son examen, une attestation de son succès et une prime hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
8,59	8,72	8,94	9,16	9,39

Si elle ne réussit pas, elle reçoit une prime hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
6,66	6,76	6,93	7,10	7,28

- 3.06** Pour avoir droit à la prime, la personne salariée qui a suivi cinquante pour cent (50 %) mais sans l'avoir complété, le cours d'infirmière ou infirmier, d'infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé, de préposée ou

de préposé (certifié "A") aux bénéficiaires, ou de garde-bébé, de puéricultrice ou puériculteur d'une institution reconnue, peut subir l'examen sans toutefois être obligée de suivre le cours. En cas d'échec à l'examen, elle peut cependant s'inscrire à ce cours.

Les personnes salariées diplômées ou certifiées des titres d'emploi mentionnés à l'alinéa précédent, n'ont pas droit à la prime. Cependant, pour les personnes salariées qui la reçoivent déjà, elles continuent de la recevoir pour la durée de la présente convention.

- 3.07** L'employeur reconnaît les cours donnés dans les autres établissements psychiatriques.
- 3.08** La durée des cours est de soixante (60) heures au minimum et de soixante-dix (70) heures au maximum.
- 3.09** Le cours est réparti de la façon suivante:
- cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers généraux et
 - cinquante pour cent (50 %) de soins infirmiers psychiatriques.
- 3.10** L'assistance à quatre-vingt pour cent (80 %) des cours est requise pour l'admission à l'examen. Cet examen est oral ou écrit, au choix de la personne salariée. Dans tous les cas, il comporte une épreuve pratique.
- 3.11** L'examen écrit ou oral est basé sur un système de cinq cents (500) points répartis de la façon suivante:
- 200 points pour les soins infirmiers généraux;
 - 200 points pour les soins infirmiers psychiatriques;
 - 100 points pour la présence au cours.
- 3.12** L'obtention de soixante pour cent (60 %) des points assure le succès de l'examen.
- 3.13** La personne salariée qui ne réussit pas son examen a droit à une seule reprise lors d'une session subséquente, et ce, suivant la procédure établie plus haut. En aucun cas, la personne salariée ne peut reprendre le cours.

ARTICLE 4 CONGÉ SANS SOLDE

- 4.01** La personne salariée qui ouvre un foyer de réadaptation ou un foyer affilié à un établissement psychiatrique, a droit à un congé sans solde d'une durée d'un an, après entente écrite avec l'employeur.
- 4.02** En cas de retour au travail, cette personne salariée reprend l'ancienneté qu'elle avait à son départ.
- 4.03** Ce congé est renouvelable pour une année additionnelle, aux conditions prévues aux paragraphes précédents.

ARTICLE 5 PRIME EN PSYCHIATRIE

- 5.01** Les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires reçoivent une prime hebdomadaire de:

Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
14,36	14,58	14,94	15,31	15,69

Cette prime est distincte de la prime prévue à l'article 3 de la présente annexe.

ARTICLE 6 CONGÉS MOBILES

- 6.01** Une personne salariée à temps complet qui travaille dans un établissement énuméré à l'article 8, dans le département ou l'aile psychiatrique des établissements énumérés à l'article 7, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé à une demi (1/2) journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

Pour les personnes salariées qui ont commencé à travailler en psychiatrie après le 1er juillet 1980, cette accumulation est divisée en deux (2) tranches, et est créditée à ceux-ci en date du 1er janvier et du 1er juillet.

Aux fins de calcul, la personne salariée visée qui a commencé à travailler entre le premier et le quinzième (15e) jour du mois inclusivement est considérée comme ayant un (1) mois travaillé.

6.02 Ces congés mobiles doivent être pris en dehors de la période normale du congé annuel et en dehors de la période du 15 décembre au 15 janvier, à moins d'entente contraire avec l'employeur.

6.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la personne salariée et l'employeur, en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe précédent.

L'employeur s'efforce, eu égard aux besoins du service, d'accorder ces cinq (5) congés mobiles à des dates convenant le mieux à chaque personne salariée; celle-ci par ailleurs doit donner un préavis aussi long que possible de la date à laquelle elle désire prendre chacun de ses congés.

6.04 La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

6.05 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle reçoit une compensation monétaire égale à 2 .2 % applicable:

? sur le salaire, les suppléments, les primes ⁽¹⁾ et la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E, versé sur chaque paie;

? sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence-maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée sur son poste ou sur une assignation, versé sur chaque paie;

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

ARTICLE 7

DÉFINITION DU SERVICE OU AILE PSYCHIATRIQUE

7.01 Les dispositions prévues aux articles 1, 2, 5 et 6 de la présente annexe s'appliquent aux services ou ailes psychiatriques structurés des centres hospitaliers généraux. Aux fins d'application du présent article, le service ou l'aile psychiatrique structurée se définit comme suit: lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques, ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des personnes bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du service.

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

Les établissements visés sont les suivants:

Hôpital Général du Lakeshore
Centre hospitalier Beauce Etchemin
Hôpital Montréal pour Enfants

- 7.02** Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre hospitalier général met sur pied soit un service ou une aile psychiatrique, l'A.H.Q., le M.S.S.S. et le S.Q.E.E.S., F.T.Q. de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontrent en vue de déterminer si ce service ou cette aile doit être considéré comme un service ou une aile structurée, tel que défini au premier alinéa du paragraphe 7.01.

ARTICLE 8

Les dispositions de l'annexe I s'appliquent aux personnes salariées du Centre hospitalier Douglas de Verdun et du Centre hospitalier Malartic.

ARTICLE 9

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent dans les ailes ou services des CLSC et CHSLD de la MRC des Etchemins pour le Centre de santé des Etchemins, qui sont des ailes ou services psychiatriques structurés, tel que défini au paragraphe 7.01 de la présente annexe.

ANNEXE J

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES LORS D'UNE INTÉGRATION FAITE EN VERTU DES ARTICLES 130 À 136 DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET SÉCURITÉ DU TRAVAIL (L.R.Q. C.S.-2.1)

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux personnes salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

A) Mutations volontaires

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les personnes 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 personne salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les personnes salariées ne subiront aucune diminution de traitement horaire.

E) Vacances

À compter de la date d'entrée en fonction, les dispositions de la convention collective relatives aux vacances s'appliquent aux personnes salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les personnes 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 personnes salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'employeur cédant.

ANNEXE K

CONDITIONS PARTICULIÈRES S'APPLIQUANT AUX PERSONNES SALARIÉES DE L'INSTITUT DE CARDIOLOGIE DE MONTRÉAL TRAVAILLANT AU CENTRE ÉPIC

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux personnes salariées de l'Institut de cardiologie de Montréal travaillant au Centre Épic.

ARTICLE 2 LISTE DE RAPPEL

Les dispositions des paragraphes 1.06 à 1.12 inclusivement de la convention générale ne s'appliquent pas.

ARTICLE 3 DATE D'ENTRÉE EN SERVICE

Aux fins d'application des paragraphes 12.03, 12.04 et 12.11 de la convention générale, la date d'entrée en service des personnes salariées qui ont été intégrées du Centre Épic à l'Institut de cardiologie de Montréal est le 23 octobre 1983.

ARTICLE 4 MUTATIONS VOLONTAIRES

Les dispositions du paragraphe 13.17 de la convention générale ne s'appliquent pas.

ARTICLE 5 INTERVALLE MINIMUM

Les dispositions du paragraphe 18.13 de la convention générale ne s'appliquent pas.

ARTICLE 6 CONGÉ SANS SOLDE

Nonobstant les dispositions du paragraphe 21.15, le congé sans solde peut, après entente avec l'employeur, être fractionné en deux en autant qu'une partie du congé soit pris entre le 20 décembre et le 5 janvier.

ARTICLE 7 PÉRIODE DE PRISE DE VACANCES

Les dispositions du paragraphe 21.05 de la convention générale sont modifiées par l'addition de l'alinéa suivant:

Nonobstant les dispositions du premier alinéa du paragraphe 21.05 et nonobstant les paragraphes correspondants des annexes, la personne salariée doit prendre obligatoirement deux (2) semaines de congés annuels au cours des deux (2) dernières semaines du mois de juillet de chaque année (période de vacances des employés de l'Industrie de la construction). Une préposée ou un préposé à l'entretien ménager peut être exempté, le cas échéant, de cette obligation lorsqu'il est requis par l'employeur de procéder à des travaux d'entretien au cours de cette période.

ARTICLE 8 PRIMES D'HEURES BRISÉES

Les dispositions du paragraphe 31.04 de la convention générale ne s'appliquent pas.

ANNEXE L

SEMAINE DE TRAVAIL DE QUATRE (4) JOURS AVEC RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les parties locales peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes:

1. Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:
 - a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.
 - b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.
 - c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures (8) ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.
 - d) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.
 - e) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement quarante (40) heures est dorénavant de trente-cinq (35) heures ou trente-six (36) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et trois quarts (8,75) ou neuf (9) heures par journée de travail.

2. **Conversion des congés en primes**
 - Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.
 - Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.
 - Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage variera selon le tableau suivant:

Jours convertis**Pourcentage de prime**

12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux temps complet.

En plus des bénéficiaires tels que les congés fériés et les congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéficiaires à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont:

- les primes hebdomadaires
- les congés mobiles en psychiatrie et
- les congés annuels:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
17 ans et moins de service	20 jours	16 jours
17 et 18 ans de service	21 jours	16,8 jours
19 et 20 ans de service	22 jours	17,6 jours
21 et 22 ans de service	23 jours	18,4 jours
23 et 24 ans de service	24 jours	19,2 jours
25 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour:

- l'indemnité de congé maternité
- la prestation d'assurance-salaire
- le congé à traitement différé

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, d'heures brisées, d'ancienneté, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Le délai de carence en invalidité est de cinq (5) jours ouvrables.

Pour les fins de qualification au temps supplémentaire, la journée normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps complet ou le temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine normale de travail pour le temps partiel qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions des articles 1-2-3, 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 (service ou unité);
 - 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 des deux parties 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 service ou de l'unité le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle;
 - h) la possibilité de fractionner en jours une (1) des semaines de congé annuel.
- 5.** Toute personne salariée à temps complet visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite pour la portion correspondant au congé autorisé sans traitement dans le cadre du nouvel horaire de travail. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée et contributions de l'employeur au régime de retraite pour la portion correspondant au congé autorisé sans traitement. À défaut d'entente, la personne salariée peut assumer seule le paiement entier des cotisations et des contributions.

ANNEXE M

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par:

1.01 1. Personne dépendante:

La personne conjointe et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 de la convention collective et toute autre personne dépendante au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celle-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par la conjointe ou le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de personne dépendante.

De même, le fait pour une ou un enfant de fréquenter une école secondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne dépendante lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une ou 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 personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne dépendante 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 personne salariée.

2. Point de départ:

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauchage, 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 personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

Le fait pour une personne salariée déjà couverte par la présente annexe de changer d'employeur n'a pas pour effet de modifier son point de départ.

1.02 Secteurs:

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskagheganish, Nemaska, Inukjuak, Povungnituk, Umiujaq.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du cinquante et unième (51e) degré de latitude incluant Mistissini, Kuujjuak, Kuujuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Schefferville, Kawawachikamach 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 Hâvre 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 Hâvre 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

2.01 La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

Secteurs	Taux 1998-07-01 au 1998-12-31 (\$)	Taux 1999-01-01 au 1999-12-31 (\$)	Taux 2000-01-01 au 2000-12-31 (\$)	Taux 2001-01-01 au 2001-12-31 (\$)	Taux 2002-01-01 (\$)
Avec dépendant(s)					
Secteur V	14 908	15 132	15 510	15 898	16 295
Secteur IV	12 636	12 826	13 147	13 476	13 813
Secteur III	9 717	9 863	10 110	10 363	10 622
Secteur II	7 722	7 838	8 034	8 235	8 441
Secteur I	6 245	6 339	6 497	6 659	6 825
Sans dépendant					
Secteur V	8 456	8 583	8 798	9 018	9 243
Secteur IV	7 169	7 277	7 459	7 645	7 836
Secteur III	6 075	6 166	6 320	6 478	6 640
Secteur II	5 147	5 224	5 355	5 489	5 626
Secteur I	4 367	4 433	4 544	4 658	4 774

2.02 La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

2.04 Sous réserve du paragraphe 2.03, l'employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses personnes dépendantes 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 personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident de travail ou maladie professionnelle.

2.05 Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent pour deux (2) employeurs différents des secteurs public et parapublic,

une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir de la prime applicable à la personne salariée avec personnes dépendantes, s'il y a une (1) ou des personnes dépendantes autres que la personne conjointe. S'il n'y a pas d'autres personnes dépendantes que la personne conjointe, chacun a droit à la prime sans personne dépendante et ce, nonobstant la définition de l'expression "personne dépendante" du paragraphe 1.01 de la section 1 de la présente annexe.

- 2.06** La personne salariée en congé de maternité ou en congé d'adoption qui demeure sur le territoire pendant son congé continue de bénéficier des dispositions de la présente annexe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

- 3.01** L'employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

- a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses personnes dépendantes;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence de:
 - deux cent vingt-huit (228) kg pour chaque personne adulte ou chaque enfant de douze (12) ans et plus;
 - cent trente-sept (137) kg pour chaque enfant de moins de douze (12) ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants (y inclus les ustensiles courants) s'il y a lieu autres que ceux fournis par l'employeur;
- 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.

- 3.02** La personne salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle est en bris de contrat pour aller travailler chez un autre employeur avant le soixante-et-unième (61^e) jour de calendrier de séjour sur le territoire à moins que le syndicat et l'employeur n'en conviennent autrement.

- 3.03** Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) du paragraphe 3.01 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.
- 3.04** Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre ou que la personne conjointe n'ait pas reçu un bénéfice équivalent de la part de son employeur ou d'une autre source et uniquement dans les cas suivants:
- a) lors de la première affectation de la personne salariée: du point de départ au lieu d'affectation;
 - b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée: du lieu d'affectation à un autre;
 - c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée: du lieu d'affectation au point de départ; 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 personne salariée obtient un (1) congé aux fins d'études: du lieu d'affectation au point de départ; dans ce dernier cas, les frais visés à la section III sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) km ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.
- 3.05** Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation ou remboursés sur présentation de pièces justificatives.
- Dans le cas de la personne 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 personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.
- Dans le cas où les personnes conjointes travaillent pour le même employeur, une (1) seule des personnes conjointes peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section.
- 3.06** Le poids de deux cent vingt-huit (228) kilogrammes prévu à l'alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de quarante-cinq (45) kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

SECTION IV SORTIES

4.01 L'employeur assume directement ou rembourse à la personne 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 personnes dépendantes:

- 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 personnes salariées sans personnes dépendantes et trois (3) sorties par année pour les personnes salariées avec personnes dépendantes.
- b) pour les localités de Clova, Havre St-Pierre, Parent, Sanmaur et les Îles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Le fait que la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont assumés directement ou remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne salariée et ses personnes dépendantes jusqu'à concurrence, pour chacune, de l'équivalent du prix par avion 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 des sorties accordées à la personne salariée avec personnes dépendantes, il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses personnes dépendantes d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

4.02 Dans les cas prévus aux alinéas a) et b) du paragraphe 4.01, une (1) sortie peut être utilisée par la personne conjointe non résidente pour rendre visite à la personne salariée habitant une (1) des régions mentionnées au paragraphe 1.02.

4.03 Lorsqu'une personne salariée ou l'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence de son lieu de travail situé dans l'une ou l'autre des localités prévues au paragraphe 4.01 pour cause de maladie, d'accident ou de complication reliée à la grossesse, l'employeur défraie le coût du transport par avion aller-retour. La personne salariée doit prouver la nécessité de cette évacuation. Une attestation de l'infirmière ou de l'infirmier ou de la ou du médecin du poste ou si l'attestation ne peut être obtenue localement, un certificat médical de la ou du médecin traitant est accepté comme preuve.

L'employeur défraie également le transport par avion aller-retour de la personne qui accompagne la personne évacuée du lieu de travail.

4.04 L'employeur accorde une permission d'absence sans solde à la personne salariée lorsqu'une de ses personnes dépendantes doit être évacuée d'urgence dans le cadre du paragraphe 4.03 afin de lui permettre de l'accompagner.

- 4.05** Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec une personne conjointe du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues au paragraphe 4.01 même si elle perd son statut de personne conjointe.
- 4.06** Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'une personne proche parente qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent paragraphe, la personne proche parente est définie comme suit: personne conjointe, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses personnes dépendantes un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

- 5.01** L'employeur rembourse à la personne 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 personnes dépendantes, lors de l'embauchage et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

Telles dépenses sont limitées aux montants prévus à l'article 35 (Allocations de déplacement) ou à défaut selon la politique établie par l'employeur applicable à l'ensemble des personnes salariées.

SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

- 6.01** Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'une de ses personnes dépendantes, l'employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, dans le cas du décès de la personne salariée, l'employeur rembourse aux personnes dépendantes les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

- 7.01** La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Chisasibi, Radisson, Mistassini et 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:

- sept cent vingt-sept (727) kg par année par personne adulte et par enfant de douze (12) ans et plus;
- trois cent soixante-quatre (364) kg par année par enfant de moins de douze (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 personne salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

7.02 À compter de l'année 2000, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu au paragraphe 7.01, a droit annuellement au 1er mars, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

8.01 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

9.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à la personne salariée, au moment de l'embauchage, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1989.

9.03 Sur demande du syndicat, l'employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

La personne 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.

SECTION XI DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

Advenant l'existence d'avantages supérieurs au présent régime de disparités régionales découlant de l'application de la dernière convention collective ou de pratiques administratives reconnues, ils sont reconduits sauf s'ils concernent un des éléments suivants de la présente convention collective:

- la définition de "point de départ" prévue à la section I;
- le niveau des primes et le calcul de la prime pour la personne salariée à temps partiel prévus à la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;
- le nombre de sorties lorsque la personne conjointe de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic prévu à la section IV;
- le transport de nourriture prévu à la section VII;

L'employeur accepte de reconduire, pour chaque personne salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1989, les ententes concernant les sorties pour les personnes salariées embauchées à moins de cinquante (50) kilomètres à Schefferville et Fermont.

ANNEXE N

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées qui, à la date de la signature de la présente convention collective, sont titulaires d'un poste à temps complet sur un quart stable de nuit et bénéficient d'une (1) fin de semaine de congé de trois (3) journées consécutives par période de deux (2) semaines.

1.01 La personne salariée qui 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.

1.02 Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ⁽¹⁾ ou, le cas échéant, le salaire ⁽¹⁾ servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, selon l'ancienneté de la personne salariée, du pourcentage déterminé ci-après:

0 à 5 ans d'ancienneté : 11 %
5 à 10 ans d'ancienneté : 12 %
10 ans et plus d'ancienneté : 14 %

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 huitième 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.

1.03 Le nombre de congés-maladie payables au 15 décembre de chaque année est réduit, au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence, de 1,4 jour pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté au 30 novembre. Dans l'éventualité où la banque de congés-maladie est insuffisante pour permettre une telle récupération,

⁽¹⁾ Salaire: Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E.

l'accumulation des congés-maladie prévue au paragraphe 23.41 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

La personne salariée qui, au 30 novembre de chaque année, a dix (10) ans et plus d'ancienneté, reçoit au plus tard le 15 décembre suivant un montant équivalant à quatre (4) jours de salaire ⁽¹⁾, calculé au prorata du temps travaillé au cours de l'année de référence.

En cas de départ, de changement de statut ou de quart de travail, les sommes dues ou, le cas échéant, la récupération sur la banque de congés-maladie sont calculées au prorata du temps écoulé entre le 1er décembre et la date du départ, du changement de statut ou de quart, selon le cas.

- 1.04** La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.
- 1.05** La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée à temps complet.
- 1.06** La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au paragraphe 31.03 sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

⁽¹⁾ Salaire: Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément ou prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 6 de l'annexe E.

ANNEXE O

RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe 02 techniciennes et techniciens prévu à la convention collective, à l'exclusion des personnes salariées couvertes par l'annexe E.

ARTICLE 2 FORMATION POSTSCOLAIRE

- 2.01** Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu.
- 2.02** Tout programme d'études postsecondaires complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire pourvu que le programme d'études soit reconnu.
- 2.03** Aux fins d'application des paragraphes 2.01 et 2.02, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postsecondaires dans sa spécialité, a droit à un avancement d'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.
- 2.04** Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci bénéficie d'un avancement de quatre (4) échelons dans son échelle de salaire.

Une personne salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat bénéficie d'un avancement de deux (2) échelons dans son échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra bénéficier d'un avancement additionnel de deux (2) échelons à l'obtention de son baccalauréat.

- 2.05** Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci bénéficie d'un avancement de six (6) échelons dans son 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 personne salariée travaille.
- 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. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

ARTICLE 3 FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

La liste des programmes d'études postsecondaires et leurs valeurs relatives reconnus le 19 juin 1996 ainsi que les programmes d'études reconnus par le ministère de l'Éducation du Québec sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

ANNEXE P

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX TECHNICIENNES OU TECHNICIENS EN ASSISTANCE SOCIALE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective de travail s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe, aux techniciennes ou techniciens en assistance sociale qui sont des personnes salariées au sens du paragraphe 1.01 de la convention collective.

ARTICLE 2 INTÉGRATION DANS L'ÉCHELLE DE SALAIRE

- 2.01** La ou le T.A.S. reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre titre d'emploi.
- 2.02** Nonobstant le paragraphe précédent, les personnes salariés 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.
- 2.03** Les T.A.S. sont assurés du maintien, à titre de droit acquis, des années d'expérience déjà reconnues par l'employeur. Ainsi, les années d'expérience déjà reconnues à une personne salariée ne peuvent être remises en cause pour quelque motif que ce soit.
- 2.04** Les dispositions prévues à l'annexe O (Reconnaissance de scolarité additionnelle) s'appliquent aux personnes salariées visées par la présente annexe.
- 2.05** Les T.A.S. à l'emploi de l'établissement qui complètent et réussissent trente (30) crédits du cours conduisant à l'obtention d'un diplôme universitaire en service social obtiennent deux (2) échelons supplémentaires, dans l'échelle T.A.S. et ce, selon les dispositions prévues à l'annexe O.

Avancement dans les échelles de salaire

2.06 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une (1) année de service dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détient.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la personne salariée à temps partiel complète une (1) année de service lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de:

- deux cent vingt-cinq (225) jours de travail si elle a droit à vingt (20) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-quatre (224) jours de travail si elle a droit à vingt et un (21) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-trois (223) jours de travail si elle a droit à vingt-deux (22) jours de congé annuel;
- deux cent vingt-deux (222) jours de travail si elle a droit à vingt-trois (23) jours de congé annuel;
- deux cent vingt et un (221) jours de travail si elle a droit à vingt-quatre (24) jours de congé annuel;
- deux cent vingt (220) jours de travail si elle a droit à vingt-cinq (25) jours de congé annuel.

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

ARTICLE 3 PÉRIODE DE PROBATION

Toute nouvelle technicienne ou technicien en assistance sociale est soumis à une période de probation de cent vingt (120) jours de travail, sauf si cette règle est contredite localement par les parties.

La technicienne ou technicien en assistance sociale en période de probation a droit à tous les avantages de la convention collective. Cependant, en cas de congédiement, elle ou il n'a pas droit à la procédure de griefs.

ARTICLE 4 SECRET PROFESSIONNEL

Afin de protéger le secret professionnel des personnes salariées, l'employeur s'engage à faire représenter à ses frais les personnes salariées lorsqu'elles sont convoquées devant les tribunaux et que leurs témoignages sont requis.

ARTICLE 5 DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

5.01 Congé sans solde pour études

La personne salariée couverte par la présente annexe peut, après entente avec l'employeur, obtenir des congés sans solde dans le but de se perfectionner, de préparer une thèse pour des périodes à être déterminées entre les parties. Au retour, l'employeur lui offre un poste au moins équivalent à celui qu'elle détenait à son départ conformément à l'article 12 (Ancienneté).

5.02 La personne salariée autorisée par l'employeur à participer à un colloque, le fait sans perte de salaire et les dépenses de déplacement et de séjour lui sont remboursées.

ARTICLE 6 RESPONSABILITÉ

Tout document technique préparé par une technicienne ou un technicien en assistance sociale ou sous sa direction doit être signé par elle ou lui. Cependant, l'utilisation de la teneur de tel document demeure la responsabilité de l'employeur. Si l'employeur publie, sous quelque forme que ce soit, en tout ou en partie, un tel document technique, le nom de l'auteur ou auteur, son titre et le service auquel elle ou il appartient sont indiqués sur ce document.

Aucune technicienne ou technicien en assistance sociale n'est tenu de modifier un document technique qu'elle ou il a signé et qu'elle ou il croit exact sur le plan professionnel.

PARTIE III
LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

SUR L'ÉVALUATION DES EMPLOIS

Considérant que le Conseil du trésor, ses partenaires et la FTQ ont procédé à la détermination de la valeur relative et au rangement des titres ou classes d'emploi des secteurs public et parapublic (Annexe A) sur la base d'une méthode conjointe d'évaluation des emplois par points et facteurs, les parties conviennent de poursuivre les travaux sur cette base.

En conséquence:

1. les parties négociantes conviennent de former, dans les soixante (60) jours de la signature des présentes, un comité conjoint de travail pour l'ensemble des catégories d'emploi.
2. Le comité a pour mandat:
 - a) d'établir la valeur relative des titres ou classes d'emploi nouvellement créés ou modifiés;
 - b) de présenter aux parties négociantes ses constatations et ses recommandations en regard de l'évaluation des emplois, de la valeur relative, des principes d'équité et, le cas échéant, les différentes solutions possibles aux problèmes constatés.
3. Le comité se réunira au besoin lorsque des titres ou classes d'emploi sont nouvellement créés ou modifiés; il adoptera les règles de procédure qu'il jugera utiles à son bon fonctionnement.
4. Les emplois visés seront évalués et rangés dans les classes de rangement appropriées avec la méthode d'évaluation déjà convenue entre les parties.
5. Les libérations syndicales des personnes salariées nommées à ce comité sont régies par les dispositions du paragraphe 9.05 de la convention collective.
6. Les discussions ayant cours en vertu de la présente lettre d'entente ne constituent pas une révision de la convention collective pouvant conduire à un différend au sens du Code du travail.

LETTRE D'ENTENTE NO 1A

CLASSES DE RANGEMENT ET ÉCHELLES DE SALAIRE DE RÉFÉRENCE

ANNEXE A

1. Les titres ou classes d'emploi apparaissant à l'annexe A-1 sont rangés dans les classes de rangement.
2. Les échelles de salaire de référence des classes de rangement 1 à 15 et 18 à 21 apparaissent à l'annexe A-2. Ces échelles constituent les échelles de référence aux fins de l'équité salariale.
3. Les échelles ou taux uniques de salaire des titres ou classes d'emploi dont les taux maximaux ou les taux uniques de salaire sont supérieurs aux taux maximaux des échelles de salaire de référence, ne peuvent servir de référence aux fins de l'équité salariale ou du rangement salarial entre les titres ou classes d'emploi.
4. Les personnes salariées du titre d'emploi de psychologue (1546) dont le taux de salaire correspond à l'un ou l'autre des échelons 1 à 9 de leur échelle de salaire, seront assujetties au taux correspondant de l'échelle de salaire du titre d'emploi d'analyste en informatique (1103). À compter du 10^{ième} échelon, les taux de l'échelle de salaire appropriée s'appliquent à ces personnes salariées.

Il en va de même pour la personne salariée ?non détentrice de poste? classée dans le titre d'emploi de psychologue (1546) lors d'un engagement ultérieur, en autant que celui-ci eut lieu dans un délai n'excédant pas de plus d'un an la date de la fin de son dernier engagement.

ANNEXE A-1

Rangement des titres et classes d'emplois

Classe de rangement 1

Aide aux diètes
Aide de service
Aide en alimentation
Commis
Commis à la pharmacie
Messagère ou messenger
Messagère ou messenger (Régie régionale)
Portière ou portier (6341)
Portière ou portier (6348)
Préposée ou préposé à la bibliothèque
Préposée ou préposé à la buanderie
Préposée ou préposé à la calandre
Préposée ou préposé à la lingerie
Préposée ou préposé à la reprographie
Préposée ou préposé à l'unité et/ou pavillon
Préposée ou préposé au laboratoire de lait
Préposée ou préposé aux ascenseurs

Classe de rangement 2

Auxiliaire en alimentation
Opératrice ou opérateur de machines à laver la vaisselle
Préposée ou préposé à l'entretien ménager (travaux légers)
Préposée ou préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)
Préposée ou préposé à la cafétéria
Préposée ou préposé au restaurant
Préposée ou préposé en informatique
Presseuse ou presseur

Classe de rangement 3

Brancardière ou brancardier
Caissière ou caissier à la cafétéria
Gardiennne ou gardien de résidence
Gardiennne ou gardien de sécurité
Journalière ou journalier
Journalière ou journalier et/ou préposée ou préposé aux terrains
Préposée ou préposé à la centrale des messagers (E.S.)
Préposée ou préposé aux dossiers médicaux
Réceptionniste
Réceptionniste (Régie régionale)

Téléphoniste
Téléphoniste-réceptionniste
X-ray orderly

Classe de rangement 4

Assistante ou assistant technique au laboratoire et en radiologie
Assistante ou assistant technique aux soins de la santé
Assistante ou assistant technique en médecine dentaire
Assistante ou assistant technique en chirurgie buccale (E.S.) ⁽¹⁾
Buandière ou buandier
Couturière ou couturier
Dactylo
Instructrice couturière ou instructeur couturier
Préposée ou préposé à l'accueil
Préposée ou préposé à l'admission
Préposée ou préposé à l'admission externe
Préposée ou préposé à l'audio-visuel
Préposée ou préposé à la stérilisation
Préposée ou préposé à la reprographie
Préposée ou préposé au transport
Préposée ou préposé aux magasins
Préposée ou préposé aux soins des animaux
Préposée ou préposé en électro-cardiographie
Préposée ou préposé en électro-encéphalographie
Préposée ou préposé en inhalothérapie
Surveillante-sauveteuse ou surveillant-sauveteur (E.S.)

Classe de rangement 5

Aide-cuisinière ou aide-cuisinier
Aide-mécanicienne ou aide-mécanicien de machines fixes
Aide-générale ou aide-général en établissement nordique
Assistante ou assistant technique en pharmacie
Auxiliaire familiale ou auxiliaire familial
Coiffeuse ou coiffeur
Commis intermédiaire
Instructrice aide-cuisinière ou instructeur aide-cuisinier
Monitrice ou moniteur en loisirs
Préposée ou préposé aux bénéficiaires
Préposée ou préposé (certifié A) aux bénéficiaires
Préposée ou préposé aux légumes
Préposée ou préposé aux véhicules
Préposée ou préposé en établissement nordique
Préposée ou préposé en physiothérapie et/ou ergothérapie
Répartitrice ou répartiteur (Régie régionale-Québec)

⁽¹⁾ Le rangement de ce titre d'emploi est établi sur une base provisoire.

Surveillante ou surveillant en institution (E.S.) ⁽¹⁾
Vitrière ou vitrier ⁽¹⁾

Classe de rangement 6

Assistante ou assistant en réadaptation (E.S.)
Auxiliaire en archives
Conductrice ou conducteur de véhicule
Instructrice ou instructeur (métier artisanal ou occupation thérapeutique)
Instructrice opératrice ou instructeur opérateur de duplicateur offset
Instructrice ouvrière ou instructeur ouvrier de maintenance
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe IV
Monitrice ou moniteur en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)
Opératrice ou opérateur de duplicateur offset
Opératrice ou opérateur en informatique, classe II
Ouvrière ou ouvrier de maintenance
Préposée ou préposé à la peinture et à la maintenance
Préposée ou préposé au transport de bénéficiaires handicapés physiques (E.S.)
Préposée ou préposé en résidence (E.S.)
Secrétaire
Secrétaire médicale ou secrétaire médical

Classe de rangement 7

Commis senior
Conductrice ou conducteur de véhicules lourds
Dessinatrice ou dessinateur
Instructrice ou instructeur peintre en ameublement
Instructrice rembourreuse ou instructeur rembourreur
Magasinière ou magasinier
Pâtissière-boulangère ou pâtissier-boulangier
Peintre
Plâtrière ou plâtrier
Préposée ou préposé aux autopsies
Préposée ou préposé aux comptes à recevoir
Rembourreuse ou rembourreur
Secrétaire juridique (CPEJ)
Serrurière ou serrurier

Classe de rangement 8

Bouchère ou boucher
Cuisinière ou cuisinier
Ferblantière ou ferblantier
Instructrice briqueteuse-maçonne ou instructeur briqueteur-maçon
Instructrice-cuisinière ou instructeur-cuisinier
Instructrice débosseleuse-peintre ou instructeur débosseleur-peintre
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe III

Opératrice ou opérateur en informatique, classe I
Préposée ou préposé en campimétrie (E.S.)
Préposée ou préposé en ophtalmologie (E.S.)
Secrétaire de direction
Technicienne ou technicien, classe B

Classe de rangement 9

Acheteuse ou acheteur
Commis senior à la comptabilité
Instructrice menuisière-charpentière ou instructeur menuisier-charpentier
Mécanicienne ou mécanicien de machines fixes, classe II
Menuisière ou menuisier
Ouvrière ou ouvrier en alimentation
Paie-maître
Préposée ou préposé senior en orthopédie (E.S.)
Technicienne ou technicien en alimentation

Classe de rangement 10

Ébéniste
Électricienne ou électricien
Électronicienne ou électronicien
Garde-bébés
Infirmière ou infirmier auxiliaire (titre réservé) ou diplômée ou diplômé en service de la santé
Instructrice ou instructeur ébéniste
Instructrice forgeronne-soudeuse ou instructeur forgeron-soudeur
Machiniste (mécanicienne ajusteuse ou mécanicien ajusteur)
Maître plombière ou maître plombier
Mécanicienne ou mécanicien d'entretien (millright)
Mécanicienne ou mécanicien de machines frigorifiques
Mécanicienne ou mécanicien en orthèse et/ou prothèse
Plombière et/ou mécanicienne en tuyauterie ou plombier ou mécanicien en tuyauterie
Puéricultrice ou puériculteur
Soudeuse ou soudeur

Classe de rangement 11

Maître électricienne ou maître électricien

Classe de rangement 12

Archiviste
Assistante-chef ou assistant-chef du service des archives
Bibliotechnicienne ou bibliotechnicien
Illustratrice ou illustrateur médical
Photographe médicale ou médical

Psycho-technicienne ou psycho-technicien
Technicienne ou technicien en administration
Technicienne ou technicien en audio-visuel

Classe de rangement 13

Aide sociale ou aide social
Éducatrice ou éducateur
Responsable d'unité de vie
Technicienne ou technicien aux contributions
Technicienne ou technicien en assistance sociale
Technicienne ou technicien en bâtiment
Technicienne ou technicien en diététique
Technicienne ou technicien en éducation spécialisée
Technicienne ou technicien en électro-encéphalographie
Technicienne ou technicien en électro-physiologie médicale
Technicienne ou technicien en électronique industrielle
Technicienne ou technicien en hygiène du travail
Technicienne ou technicien en loisirs
Technicienne ou technicien en prévention (E.S.)
Technicienne ou technicien en réadaptation physique
Technicienne ou technicien en recherche psycho-sociale
Travailleuse ou travailleur communautaire

Classe de rangement 14

Assistante-chef ou assistant-chef inhalothérapeute
Assistante-chef technicienne ou assistant-chef technicien inhalothérapie, anesthésie, (inhalo.)
Assistante-chef technologue ou assistant-chef technologue (radiologie)
Assistante-chef ou assistant-chef technologiste - aspect administratif
Assistante-chef ou assistant-chef technologiste - aspect technique
Assistante-chef ou assistant-chef technologiste -médicale ou médical (T.R.) ou assistante-chef technicienne ou assistant-chef technicien de laboratoire
Coordonnatrice ou coordonnateur technique (inhalothérapie)
Coordonnatrice ou coordonnateur technique (laboratoire)
Coordonnatrice ou coordonnateur technique (radiologie)
Cyto-technologiste
Hygiéniste dentaire (titre réservé) - auxiliaire dentaire
Inhalothérapeute (T.R.) ou technicienne ou technicien de la fonction respiratoire
Inhalothérapeute chargée ou chargé de l'enseignement clinique
Institutrice ou instituteur clinique (laboratoire)
Institutrice ou instituteur clinique (radiologie)
Perfusionniste
Programmeuse ou programmeur en informatique
Technicienne ou technicien en circulation extra-corporelle
Technicienne ou technicien en hémodynamique
Technicienne ou technicien en hygiène dentaire ou hygiéniste dentaire
Technologue en médecine nucléaire
Technicienne ou technicien physico-chimie (E.S.)
Technicienne ou technicien en physiologie cardio-respiratoire

Technologue en radio-diagnostic
Technologue en radiothérapie
Technologue spécialisé en radiologie
Technologiste médicale ou technologiste médical (titre réservé) ou technicienne ou technicien de laboratoire
Technologiste médicale ou technologiste médical ou diplômée ou diplômé en technique médicale
Technologiste en hémodynamique

Classe de rangement 15

Assistante-infirmière-chef ou assistant-infirmier-chef
Infirmière ou infirmier
Infirmière-chef ou infirmier-chef d'équipe (travail d'équipe organisé)
Infirmière-monitrice ou infirmier-moniteur

Classe de rangement 18

Agente ou agent d'information
Agente ou agent d'information (Régie régionale)
Agente ou agent en techniques éducatives (E.S.) ⁽¹⁾
Organisatrice ou organisateur communautaire ⁽¹⁾
Récréologue

Classe de rangement 19

Agente ou agent de gestion financière
Agente ou agent de modification du comportement (E.S.) ⁽¹⁾
Animatrice ou animateur de pastorale
Éducatrice ou éducateur physique
Génagogue ⁽¹⁾
Hygiéniste du travail
Psycho-éducatrice ou psycho-éducateur ⁽¹⁾
Spécialiste en orientation et mobilité (E.S.)

Classe de rangement 20

Agente ou agent de planification et de programmation socio-sanitaire
Agente ou agent de planification, de programmation et de recherche (Régie régionale)
Agente ou agent de programmation (E.S.)
Agente ou agent de programmation (E.S.)
Agente ou agent de recherche et de planification socio-économique
Agente ou agent de recherche socio-sanitaire
Agente ou agent de relations humaines
Analyste en informatique

⁽¹⁾ Le rangement de ce titre d'emploi est établi sur une base provisoire.

Analyste-programmeuse ou analyste-programmeur en informatique (E.S.)
Audiologiste ⁽¹⁾
Audiologiste-orthophoniste ⁽¹⁾
Conseillère ou conseiller en enfance inadaptée
Diététiste
Ergothérapeute
Ortho-pédagogue
Orthophoniste ⁽¹⁾
Physiothérapeute
Thérapeute en créativité (Art therapist) (E.S.)
Travailleuse sociale professionnelle ou travailleur social professionnel

Classe de rangement 21

Psychologue

⁽¹⁾ Le rangement de ce titre d'emploi est établi sur une base provisoire.

ANNEXE A-2

CLASSES DE RANGEMENT
Échelle de salaire (1998)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	12,70																	
2	12,70	13,07																
3	12,77	13,07	13,37															
4	12,77	13,07	13,37	13,68														
5	12,77	13,07	13,37	13,68	14,01													
6	12,77	13,15	13,52	13,95	14,35	14,77												
7	12,77	13,21	13,67	14,14	14,61	15,13	15,64											
8	13,22	13,64	14,06	14,47	14,92	15,37	15,85	16,34										
9	13,44	13,85	14,25	14,69	15,13	15,57	16,04	16,51	17,01									
10	13,55	13,99	14,41	14,85	15,30	15,77	16,25	16,73	17,26	17,78								
11	14,09	14,50	14,93	15,37	15,84	16,31	16,81	17,31	17,82	18,35	18,91							
12	13,55	14,09	14,56	15,10	15,64	16,21	16,75	17,42	18,08	18,74	19,41	20,13						
13	14,91	15,37	15,85	16,34	16,87	17,37	17,91	18,47	19,04	19,63	20,25	20,87						
14	15,59	16,13	16,63	17,19	17,75	18,32	18,92	19,54	20,19	20,84	21,52	22,23						
15	16,04	16,58	17,09	17,60	18,16	18,71	19,31	19,91	20,63	21,38	22,25	23,30						
16	16,04	16,58	17,12	17,68	18,27	18,88	19,50	20,14	20,81	21,49	22,25	23,30	23,89	24,48				
18	29 221	30 208	31 245	32 332	33 454	34 601	35 799	37 051	38 339	39 686	41 098	42 545	44 074	45 671	47 287	48 449	49 638	50 880
19	30 076	31 088	32 131	33 175	34 297	35 454	36 644	38 496	39 725	41 029	42 343	43 706	45 148	46 607	48 157	49 343	50557	51 959
20	30 434	31 449	32 540	33 669	34 841	36 050	37 299	39 279	40 683	42 157	43 666	45 263	46 928	48 651	50 440	51 683	52 952	56 036
21	39 954	32 131	33 355	34 626	35 945	37 328	38 793	41 399	43 036	44 737	46 523	48 384	50 358	52 385	54 535	55 876	57 251	58 683

ANNEXE A-2

CLASSES DE RANGEMENT
Échelle de salaire (1999)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	12,89																	
2	12,89	13,27																
3	12,96	13,27	13,57															
4	12,96	13,27	13,57	13,89														
5	12,96	13,27	13,57	13,89	14,22													
6	12,96	13,35	13,72	14,16	14,57	14,99												
7	12,96	13,41	13,88	14,35	14,83	15,36	15,87											
8	13,42	13,84	14,27	14,69	15,14	15,60	16,09	16,59										
9	13,64	14,06	14,46	14,91	15,36	15,80	16,28	16,76	17,27									
10	13,75	14,20	14,63	15,07	15,53	16,01	16,49	16,98	17,52	18,05								
11	14,30	14,72	15,15	15,60	16,08	16,55	17,06	17,57	18,09	18,63	19,19							
12	13,75	14,30	14,78	15,33	15,87	16,45	17,00	17,68	18,35	19,02	19,70	20,43						
13	15,13	15,60	16,09	16,59	17,12	17,63	18,18	18,75	19,33	19,92	20,55	21,18						
14	15,82	16,37	16,88	17,45	18,02	18,59	19,20	19,83	20,49	21,15	21,84	22,56						
15	16,28	16,83	17,35	17,86	18,43	18,99	19,60	20,21	20,94	21,70	22,58	23,65						
16	16,28	16,83	17,38	17,95	18,54	19,16	19,79	20,44	21,12	21,81	22,58	23,65	24,25	24,85				
18	29 659	30 661	31 714	32 817	33 956	35 120	36 336	37 607	38 914	40 281	41 714	43 183	44 735	46 356	47 996	49 176	50 383	51 643
19	30 527	31 554	32 613	33 673	34 811	35 986	37 194	39 073	40 321	41 644	42 978	44 362	45 825	47 306	48 879	50 083	51 315	52 738
20	30 891	31 921	33 028	34 174	35 364	36 591	37 858	39 868	41 293	42 789	44 321	45 942	47 632	49 381	51 197	52 458	53 746	56 877
21	31 418	32 613	33 855	35 145	36 484	37 888	39 375	42 020	43 682	45 408	47 221	49 110	51 113	53 171	55 353	56 714	58 110	59 563

ANNEXE A-2

CLASSES DE RANGEMENT
Échelle (à partir de Janvier 2000)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	13,21																	
2	13,21	13,60																
3	13,28	13,60	13,91															
4	13,28	13,60	13,91	14,24														
5	13,28	13,60	13,91	14,24	14,58													
6	13,28	13,68	14,06	14,51	14,93	15,36												
7	13,28	13,75	14,23	14,71	15,20	15,74	16,27											
8	13,76	14,19	14,63	15,06	15,52	15,99	16,49	17,00										
9	13,98	14,41	14,82	15,28	15,74	16,20	16,69	17,18	17,70									
10	14,09	14,56	15,00	15,45	15,92	16,41	16,90	17,40	17,96	18,50								
11	14,66	15,09	15,53	15,99	16,48	16,96	17,49	18,01	18,54	19,10	19,67							
12	14,09	14,66	15,15	15,71	16,27	16,86	17,43	18,12	18,81	19,50	20,19	20,94						
13	15,51	15,99	16,49	17,00	17,55	18,07	18,63	19,22	19,81	20,42	21,06	21,71						
14	16,22	16,78	17,30	17,89	18,47	19,05	19,68	20,33	21,00	21,68	22,39	23,12						
15	16,69	17,25	17,78	18,31	18,89	19,46	20,09	20,72	21,46	22,24	23,14	24,24						
16	16,69	17,25	17,81	18,40	19,00	19,64	20,28	20,95	21,65	22,36	23,14	24,24	24,86	25,47				
18	30 400	31 428	32 507	33 637	34 805	35 998	37 244	38 547	39 887	41 288	42 757	44 263	45 853	47 515	49 196	50 405	51 643	52 934
19	31 290	32 343	33 428	34 515	35 681	36 886	38 124	40 050	41 329	42 685	44 052	45 471	46 971	48 489	50 101	51 335	52 598	54 056
20	31 663	32 719	33 854	35 028	36 248	37 506	38 804	40 865	42 325	43 859	45 429	47 091	48 823	50 616	52 477	53 769	55 090	58 299
21	32 203	33 428	34 701	36 024	37 396	38 835	40 359	43 071	44 774	46 543	48 402	50 338	52 391	54 500	56 737	58 132	59 563	61 052

ANNEXE A-2

CLASSES DE RANGEMENT
Échelle de janvier 2001

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	13,54																	
2	13,54	13,94																
3	13,61	13,94	14,26															
4	13,61	13,94	14,26	14,60														
5	13,61	13,94	14,26	14,60	14,94													
6	13,61	14,02	14,41	14,87	15,30	15,74												
7	13,61	14,09	14,59	15,08	15,58	16,13	16,68											
8	14,10	14,54	15,00	15,44	15,91	16,39	16,90	17,43										
9	14,33	14,77	15,19	15,66	16,13	16,61	17,11	17,61	18,14									
10	14,44	14,92	15,38	15,84	16,32	16,82	17,32	17,84	18,41	18,96								
11	15,03	15,47	15,92	16,39	16,89	17,38	17,93	18,46	19,00	19,58	20,16							
12	14,44	15,03	15,53	16,10	16,68	17,28	17,87	18,57	19,28	19,99	20,69	21,46						
13	15,90	16,39	16,90	17,43	17,99	18,52	19,10	19,70	20,31	20,93	21,59	22,25						
14	16,63	17,20	17,73	18,34	18,93	19,53	20,17	20,84	21,53	22,22	22,95	23,70						
15	17,11	17,68	18,22	18,77	19,36	19,95	20,59	21,24	22,00	22,80	23,72	24,85						
16	17,11	17,68	18,26	18,86	19,48	20,13	20,79	21,47	22,19	22,92	23,72	24,85	25,48	26,11				
18	31 160	32 214	33 320	34 478	35 675	36 898	38 175	39 511	40 884	42 320	43 826	45 370	46 999	48 703	50 426	51 665	52 934	54 257
19	32 072	33 152	34 264	35 378	36 573	37 808	39 077	41 051	42 362	43 752	45 153	46 608	48 145	49 701	51 354	52 618	53 913	55 407
20	32 455	33 537	34 700	35 904	37 154	38 444	39 774	41 887	43 383	44 955	46 565	48 268	50 044	51 881	53 789	55 113	56 467	59 756
21	33 008	34 264	35 569	36 925	38 331	39 806	41 368	44 181	45 893	47 707	49 612	51 596	53 670	55 863	58 155	59 585	61 052	62 578

ANNEXE A-2

CLASSES DE RANGEMENT
Échelle de janvier 2002

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	13,88																	
2	13,88	14,29																
3	13,95	14,29	14,62															
4	13,95	14,29	14,62	14,97														
5	13,95	14,29	14,62	14,97	15,31													
6	13,95	14,37	14,77	15,24	15,68	16,13												
7	13,95	14,44	14,95	15,46	15,97	16,53	17,10											
8	14,45	14,90	15,38	15,83	16,31	16,80	17,32	17,87										
9	14,69	15,14	15,57	16,05	16,53	17,03	17,54	18,05	18,59									
10	14,80	15,29	15,76	16,24	16,73	17,24	17,75	18,29	18,87	19,43								
11	15,41	15,86	16,32	16,80	17,31	17,81	18,38	18,92	19,48	20,07	20,66							
12	14,80	15,41	15,92	16,50	17,10	17,71	18,32	19,03	19,76	20,49	21,21	22,00						
13	16,30	16,80	17,32	17,87	18,44	18,98	19,58	20,19	20,82	21,45	22,13	22,81						
14	17,05	17,63	18,17	18,80	19,40	20,02	20,67	21,36	22,07	22,78	23,52	24,29						
15	17,54	18,12	18,68	19,24	19,84	20,45	21,10	21,77	22,55	23,37	24,31	25,47						
16	17,54	18,12	18,72	19,33	19,97	20,63	21,31	22,01	22,74	23,49	24,31	25,47	26,12	26,76				
18	31 939	33 019	34 153	35 340	36 567	37 820	39 129	40 499	41 906	43 378	44 922	46 504	48 174	49 921	51 687	52 957	54 257	55 613
19	32 874	33 981	35 121	36 262	37 487	38 753	40 054	42 077	43 421	44 846	46 282	47 773	49 349	50 944	52 638	53 933	55 261	56 792
20	33 266	34 375	35 568	36 802	38 083	39 405	40 768	42 934	44 468	46 079	47 729	49 475	51 295	53 178	55 134	56 491	57 879	61 250
21	33 833	35 121	36 458	37 848	39 289	40 801	42 402	45 252	47 040	48 900	50 852	52 886	55 044	57 260	59 609	61 075	62 578	64 142

LETTRE D'ENTENTE NO 2

CONCERNANT LES PROJETS DE RÉORGANISATION

Dans le cadre de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 14.01 à 14.06 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre de proposer toute alternative, suggestion ou modification contributive à la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement.

L'employeur fournit au syndicat les informations suivantes:

- ? la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- ? les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- ? les services (ou unités de travail) de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- ? l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- ? toute autre information pertinente.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE À L'EXAMEN DES TITRES D'EMPLOI

Les parties conviennent de mettre sur pied un comité de travail sur les titres d'emploi dont le mandat est de:

- ? faire l'examen des exigences pour accéder aux postes, notamment:
 - ? l'écart entre les exigences prévues au libellé du titre d'emploi et les exigences normales de la tâche;
 - ? l'évolution des exigences pour accéder à un poste;
- ? mettre à jour les libellés des titres d'emploi et le cas échéant la composition des secteurs d'activités.

Les travaux débutent dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective et le comité fait ses recommandations aux parties négociantes au plus tard le 31 janvier 2001.

Le comité est composé de quatre (4) personnes représentant la partie patronale et de quatre (4) personnes représentant la partie syndicale. La représentation syndicale est de deux (2) personnes pour le S.Q.E.E.S. et de deux (2) personnes pour le S.C.F.P.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À LA CONVERSION DES HEURES EN POSTE

Dans le but de stabiliser les ressources humaines, d'accroître la régularité des affectations de travail et de maximiser le nombre de postes à temps complet, les parties locales procèdent à l'exercice de conversion des heures de remplacement en postes dans la mesure où les besoins le justifient selon les dispositions suivantes:

- 1? Elles procèdent à cet exercice dans les quatre (4) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

À cette fin, elles considèrent les heures travaillées dans l'unité de négociation par les personnes salariées de la liste de rappel, celles effectuées par l'équipe de remplacement en excluant celles effectuées en surplus de personnel, celles effectuées par le personnel des agences de recrutement ainsi que les heures travaillées en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

- 2? Les parties utilisent comme base de calcul annualisée, la période budgétaire où les heures travaillées mentionnées ci-haut ont été les moins nombreuses parmi les douze (12) mois précédant la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

L'employeur transmet au syndicat l'information nécessaire à la réalisation des objectifs de la présente lettre d'entente.

Les parties peuvent convenir de ne pas poursuivre l'exercice de conversion compte tenu d'un volume d'heures insuffisant.

- 3? Les parties procèdent à une analyse du nombre d'heures ainsi obtenues afin de les réduire, s'il y a lieu, en tenant compte:

- a) du nombre d'heures de remplacement attribuable à des postes vacants et du nombre d'heures des postes qui ont été créés à la suite d'une transformation d'heures de remplacement en postes depuis la fin de la période budgétaire de référence;
- b) du nombre d'heures effectuées dans le cadre de remplacements de postes qui ont été abolis;
- c) du nombre d'heures qui sont visées par une transformation en cours ou à venir dans les douze (12) prochains mois ayant une incidence sur l'emploi;
- d) du caractère récurrent des absences;
- e) de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;
- f) de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas d'accroissement des heures travaillées;
- g) de la distribution des assignations par titre d'emploi, sauf entente entre les parties locales.

- 4- À partir du volume d'heures résultant de l'analyse effectuée précédemment, l'employeur procède à la conversion de la façon suivante:
- a) d'abord par la création de postes à temps complet dans le service;
 - b) ensuite, par la création de tout autre type de postes.

La création de postes d'équipe volante n'est possible que dans le cadre de l'application de la présente lettre d'entente.

Lorsque cette conversion s'actualise par la création de postes d'équipe volante, les parties locales peuvent convenir que l'employeur peut accorder à une personne salariée de l'équipe volante une affectation détenue par la personne salariée de la liste de rappel ayant le moins d'ancienneté s'il reste moins de vingt (20) jours à écouler à son assignation et en autant qu'elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Sauf entente entre les parties, il ne peut être créé de postes à temps partiel comportant moins de huit (8) jours de travail par période de quatre (4) semaines.

- 5? Les postes créés en vertu de la présente lettre d'entente sont visés par la convention collective. Ils sont affichés dans les trente (30) jours de la fin des travaux et sont comblés conformément aux dispositions de la convention collective.
- 6? Les parties locales peuvent convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la présente lettre d'entente.
- 7? La présente lettre d'entente n'est pas applicable dans les établissements qui ferment ou changent d'oeuvre.
- 8? Les personnes salariées libérées pour réaliser les travaux prévus à la présente lettre d'entente le sont en vertu du paragraphe 9.05. Les parties peuvent convenir de libérations relatives aux travaux préparatoires aux rencontres entre les parties.
- 9? Deux (2) ans après avoir effectué l'exercice de conversion des heures de remplacement en postes, les parties l'effectuent à nouveau.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

CONCERNANT LE COMITÉ SECTORIEL DE RELATIONS DE TRAVAIL

Lorsqu'au moins deux (2) sous-comités patronaux de négociation et le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.) conviennent de référer au niveau sectoriel un problème relatif aux conditions de travail, y incluant un problème d'application ou d'interprétation de la convention collective, un comité sectoriel de relations de travail siège selon les modalités suivantes:

- A) Ce comité se compose d'un maximum de sept (7) représentantes ou représentants du Comité patronal de négociation de la Santé et des Services sociaux dont une (1) représentante ou un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux d'une part, et d'un maximum de sept (7) représentantes ou représentants du Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.) d'autre part.
- B) Les parties se rencontrent dans un délai de vingt (20) jours suivant la réception d'un avis envoyé par l'une ou l'autre des parties. Cet avis comprend un exposé sommaire du problème qu'elle désire soumettre à ce comité ainsi que le nom de ses représentantes ou représentants.
- C) Les personnes salariées représentant le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.) sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances du comité.
- D) Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solution(s) au problème soulevé. Ce délai peut être prolongé par les parties.
- E) Dans le cas où les parties conviennent d'une entente, cette entente lie le Syndicat québécois des employées et employés de service, section locale 298 (F.T.Q.) et les S.C.P.N concernés. Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au bureau de la ou du Commissaire général du Travail.
- F) La présente lettre d'entente ne permet pas une révision de la convention collective au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à un différend.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE AUX SERVICES RÉGIONAUX DE MAIN-D'OEUVRE ET AUX COMITÉS PARITAIRES SUR LES MESURES SPÉCIALES ET LA SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les dispositions de la présente lettre d'entente remplacent les alinéas 2, 3 et 6 du paragraphe 15.14 et les paragraphes 15.15 à 15.18 jusqu'au renouvellement de la prochaine convention collective.

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

Dans chacune des régions administratives du Québec, un service régional de main-d'oeuvre est mis sur pied. Ce service est composé de représentants des établissements et de la régie régionale.

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

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

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

Toute référence au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux (SPSSS) prévue à la convention collective est remplacée par le Service régional de main-d'oeuvre (SRMO).

II - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi

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

Le mandat du comité paritaire régional est de:

- a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le remplacement effectué par le service régional de main-d'oeuvre (SRMO) des personnes salariées bénéficiant de l'article 15;
- b) vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le remplacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 lorsque plus d'une organisation syndicale est impliquée et référer au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente en cas d'impossibilité;
- c) trancher un litige relatif à une décision du SRMO;

- d) faire annuler toute nomination dans le cas où la procédure de remplacement dans la localité n'a pas été appliquée.
- e) identifier des solutions dans les cas où:
 - ? des personnes salariées bénéficiant 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 personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pas été remplacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
 - ? des difficultés de remplacement se présentent relativement à la règle du cinquante (50) kilomètres;

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

- f) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 pour qui les possibilités de remplacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le comité paritaire régional soumet ses recommandations au SRMO;
 - g) discuter de toute question relative au régime de sécurité d'emploi relevant de son mandat.
- 2- Le comité paritaire régional établit les règles nécessaires à son bon fonctionnement. Toutes les décisions du comité doivent être prises à l'unanimité.
- 3- Le SRMO transmet aux représentantes ou représentants du comité paritaire régional, à la fin de chaque période comptable, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment:
- ? la liste des postes disponibles;
 - ? la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes:
 - ? les personnes salariées inscrites au cours de la période comptable;
 - ? les personnes salariées radiées au cours de la période comptable, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été remplacées;
 - ? les personnes salariées qui ne sont toujours pas remplacées.
- 4- Le SRMO transmet également par écrit aux représentantes ou représentants du comité paritaire régional, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée remplacée, toutes les informations relatives à un remplacement.

- 5- Le ministère de la Santé et des Services sociaux transmet aux parties signataires de la convention collective une liste consolidée par titre d'emploi et par statut des informations fournies par les SRMO. Tout litige concernant cette liste est soumis au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente. À défaut d'entente, le président du comité paritaire national tranche.
- 6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire régional.
- 7- Toute référence au comité paritaire sur la sécurité d'emploi prévue à la convention collective est remplacée par le comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi.

III - Recours

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 se croyant lésée par une décision du SRMO peut demander l'étude de son cas au comité paritaire régional en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SRMO, en vertu du paragraphe 3 de la section II - Comité paritaire régional sur la sécurité d'emploi, des informations relatives à un remplacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SRMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

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

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

Sauf dans les cas où il est prévu en référer au comité paritaire national prévu à la présente lettre d'entente, lorsque les membres du comité paritaire régional ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail. Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au comité paritaire régional, au SRMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours du moment où le dossier lui a été confié.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (SQEES-FTQ et SRMO) 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 SRMO n'a pas agi conformément aux dispositions de la convention collective, il peut:

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

Toute référence au président du comité paritaire sur la sécurité d'emploi prévue à la convention collective est remplacée par l'arbitre.

IV - Comité paritaire national

Un comité paritaire national est créé. Il est formé de trois (3) représentantes ou représentants du SQEES-FTQ et de trois (3) représentantes ou représentants du CPNSSS. M. Jean-Marie Lavoie est désigné comme président. Si le dossier à traiter concerne plus d'une organisation syndicale, le comité paritaire national est élargi et siège en présence de trois (3) représentantes ou représentants de chacune des organisations syndicales en cause.

- 1- À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le comité paritaire national tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06. 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 comité sur la recevabilité d'un litige, le président tranche. Dans le cas où le comité ou, à défaut, le président, conclut que le litige est recevable par le comité, la mesure envisagée est suspendue jusqu'à la décision.

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

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

- 2- À la demande de l'une ou l'autre des parties au comité paritaire national, celui-ci se rencontre afin:
 - a) de convenir des moyens nécessaires pour:
 - ? disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant 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) d'examiner le remplacement de personnes salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 impliquant plus d'une (1) organisation syndicale lorsque, en vertu du mandat prévu à l'alinéa b) du comité paritaire régional, celui-ci est venu à la conclusion que les règles de remplacement ne sont pas conciliables;
 - c) d'examiner la validité d'une inscription au SRMO d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 15.03.
- 3- Toute décision unanime du comité paritaire national est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au comité, le président tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du comité; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. Le président a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 11 de la convention collective. Il est entendu que le président du comité paritaire national ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants:
 - ? la mesure spéciale n'est pas prévue;
 - ? il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou à la situation visée à l'alinéa 2 b).

Dans ces cas, le président peut déterminer les règles applicables et sa décision constitue alors un cas d'espèce.
- 4- Le comité paritaire national dispose de toutes recommandations unanimes soumises par un comité paritaire régional.
- 5- À défaut par l'une ou l'autre des parties en cause dûment convoquées de se présenter à une rencontre du comité paritaire national, celui-ci ou, le cas échéant, le président, peut procéder malgré toute absence.
- 6- Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du comité paritaire national ou de son président.

V - Imputabilité

Le ministère de la Santé et des Services sociaux a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par les services régionaux de main-d'oeuvre (SRMO), les comités paritaires régionaux et national et par les arbitres ou président.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

CONCERNANT LE NOMBRE D'INFIRMIÈRES OU D'INFIRMIERS AUXILIAIRES (TITRE RÉSERVÉ) OU DIPLÔMÉES OU DIPLÔMÉS EN SOINS DE LA SANTÉ ET SOINS D'ASSISTANCE, DE PUÉRICULTRICES OU PUÉRICULTEURS ET DE GARDES-BÉBÉS À ÊTRE INSCRITS AU S.P.S.S.S.

Les parties conviennent de ce qui suit:

1. que le nombre d'infirmières ou d'infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance, puéricultrices ou puériculteurs et de gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au S.P.S.S.S. 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 ou infirmiers auxiliaires, (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance, de puéricultrices ou puériculteurs et de gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi sur la liste du S.P.S.S.S. si le plafonnement de soixante-trois (63) est déjà atteint;
4. dans le cas où le nombre d'infirmières ou infirmiers auxiliaires (titre réservé) ou diplômées ou diplômés en soins de santé et soins d'assistance, de puéricultrices ou puériculteurs et de gardes-bébés bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrits au S.P.S.S.S. est inférieur à soixante-trois (63), le comité paritaire 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 8
RELATIVE À L'ANCIENNETÉ DES PERSONNES
SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

Les parties nationales conviennent que les jours de congé annuel (vacances) accumulés par les personnes salariées à temps partiel au 30 avril 1999 et pris à compter du 1er avril 2000 sont exclus du calcul de l'ancienneté prévu au paragraphe 12.04 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA RÉINSERTION SOCIALE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES QUI PRÉSENTENT UNE DÉFICIENCE INTELLECTUELLE OU QUI SONT AUX PRISES AVEC DES PROBLÈMES D'ORDRE MENTAL

ARTICLE 1 OBJET

1.01 La présente lettre d'entente intervient afin de préciser les conditions applicables à la personne salariée détentrice de poste, affectée par un transfert ou une abolition de poste, découlant directement ou indirectement de la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des personnes bénéficiaires dans le cadre de la réinsertion sociale.

La présente lettre d'entente s'applique également à la personne salariée détentrice de poste dont le transfert ou l'abolition de poste résulte d'une seconde opération de réinsertion sociale, c'est-à-dire lorsque des personnes bénéficiaires déjà sorties à l'externe sont transférées dans un autre type de ressource d'hébergement.

1.02 La convention collective continue de s'appliquer sous réserve de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2 CONSULTATION DE L'ÉQUIPE MULTIDISCIPLINAIRE

2.01 L'employeur s'engage à mettre en place, par unité ou service, une ou des équipes multidisciplinaires regroupant entre autres les personnes salariées intervenant directement auprès de la personne bénéficiaire.

2.02 Avant la sortie à l'externe d'une partie ou de la totalité des personnes bénéficiaires, l'employeur consulte l'équipe multidisciplinaire.

L'équipe multidisciplinaire évalue les besoins, élabore le plan d'intervention requis pour chaque personne bénéficiaire et recommande, s'il y a lieu, le type de ressource d'hébergement approprié pour chacune d'elles.

2.03 L'employeur s'engage à tenir compte des recommandations de l'équipe multidisciplinaire.

ARTICLE 3

SÉCURITÉ D'EMPLOI, MISE À JOUR ET RECYCLAGE

- 3.01** Dans le cas d'une opération de réinsertion sociale qui génère, dans un établissement, un transfert de personnes salariées ou une abolition de poste, l'employeur rencontre, préalablement à l'application de cette opération, le comité local de relations de travail afin de discuter des implications de l'opération sur les personnes salariées visées par la présente lettre d'entente.
- 3.02** Les dispositions du présent article viennent s'ajouter à celles déjà prévues à la convention collective et s'appliquent à toutes les personnes salariées détentrices de poste et ce, quelle que soit leur ancienneté.
- 3.03** Les personnes salariées sont couvertes par l'un ou l'autre des paragraphes prévus à l'article 14 et bénéficient des dispositions qui s'y rattachent.
- 3.04** Les personnes salariées qui ne peuvent, suite à l'application de la procédure de supplantation, occuper un emploi, voient leur nom inscrit sur l'équipe de remplacement de l'établissement.
- 3.05** Les dispositions prévues au paragraphe 1.05, celles prévues au paragraphe 15.03 relatives au maintien des bénéfiques, de même que celles prévues au paragraphe 15.05 relatives à la procédure de remplacement s'appliquent à ces personnes salariées.
- 3.06** Dans ce cas, l'employeur pourra leur offrir un programme de mise à jour ou de recyclage dans le but de favoriser leur remplacement dans un éventuel poste disponible dans l'établissement.
- 3.07** Les personnes salariées visées aux paragraphes précédents peuvent avec motif valable refuser de participer à tout programme de recyclage offert par l'employeur nécessaire à l'exercice des tâches qui leur sont confiées. À défaut d'un motif valable, elles sont réputées appartenir à la liste de rappel de l'établissement.
- 3.08** Ces programmes de mise à jour ou de recyclage sont sans frais pour les personnes salariées visées et elles continuent de recevoir une rémunération équivalente à celle qu'elles recevraient si elles étaient au travail.

- 3.09** Les personnes salariées qui ne peuvent avoir accès à un poste en vertu du paragraphe 3.06 de la présente lettre d'entente et celles qui ont refusé, pour motif valable, de participer à un programme de recyclage, voient leur nom inscrit sur la liste du S.P.S.S.S. et bénéficient des dispositions des paragraphes 15.05 et 15.14.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS D'APPLICATION

- 4.01** Les personnes salariées n'ayant pas été replacées en vertu des dispositions prévues à l'article 3 de la présente lettre d'entente peuvent convenir d'arrangements particuliers avec l'employeur tels que indemnité de départ, retraite anticipée, etc. Ces arrangements sont valables lorsqu'ils ont reçu l'approbation écrite du syndicat.

- 4.02** Dans le cadre de l'application de la présente lettre d'entente, les personnes salariées qui sont transférées à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres bénéficient d'une prime de remplacement équivalente à trois (3) mois de salaire et du remboursement des frais de déménagement prévus à la convention collective.

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

- 4.03** Toute mésentente relative à l'application de la présente lettre d'entente est soumise à la procédure d'arbitrage prévue à la convention collective.

Toutefois advenant une mésentente concernant l'application de l'article 2 de la présente lettre d'entente, les parties locales conviennent de soumettre le cas devant une ou un arbitre dans les dix (10) jours de la décision de l'employeur sur le plan de services individualisé. L'arbitre doit rendre une décision dans les cinq (5) jours qui suivent la date où le grief lui a été soumis.

Le rôle de l'arbitre concernant l'article 2 de la présente lettre d'entente consiste à vérifier si la procédure de consultation prévue à cet article a été valablement suivie. L'arbitre ne peut se saisir du plan de services individualisé et des plans d'intervention.

Si l'arbitre juge que la procédure de consultation n'a pas été valablement suivie, il ordonne à l'employeur de rencontrer l'équipe multidisciplinaire et de recevoir ses recommandations.

Les délais prévus dans le présent article sont de rigueur et se situent à l'intérieur du processus devant mener à la sortie de la personne bénéficiaire.

- 4.04** Cette lettre d'entente ne pourra être invoquée comme précédent.

LETTRE D'ENTENTE NO 10
RELATIVE À LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

- 1- Les parties nationales conviennent de former dans les trente (30) jours de la signature des présentes, un comité national relatif à la santé et sécurité au travail;
- 2- Le comité est composé de quatre (4) personnes représentant la partie syndicale et de quatre (4) personnes représentant la partie patronale;
- 3- Les parties conviennent du mandat du comité et de son mode de fonctionnement.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE À LA CONVENTION COLLECTIVE APPLICABLE DANS UN ÉTABLISSEMENT AYANT PLUS D'UNE MISSION

Dans le cas où un établissement assume plus d'une mission, une unité de négociation pour laquelle s'appliquait la convention collective 1995-1998 particulière à une mission se voit appliquer la convention collective 2000-2002 propre à cette mission. Si les parties locales évaluent conjointement qu'il devrait en être autrement, elles soumettent le tout au comité sectoriel de relations de travail prévu à la lettre d'entente no 5 qui déterminera la convention collective applicable.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES

La partie syndicale négociante CEQ-CSN-FTQ, d'une part, et le Gouvernement du Québec représenté par le Conseil du trésor, d'autre part, reconnaissent par la présente, la relation d'interdépendance entre la famille et le travail. En ce sens, les parties favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties à la présente encouragent les parties sectorielles, régionales ou locales, selon le cas, 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 13

CONCERNANT LES FRAIS REMBOURSÉS POUR L'UTILISATION D'UN VÉHICULE PERSONNEL

Le gouvernement et la partie syndicale conviennent de créer un comité de travail intersyndical (C.E.Q., C.S.N., F.T.Q.) formé d'un maximum de six (6) personnes (trois (3) représentantes ou représentants patronaux et trois (3) représentantes ou représentants syndicaux). Le comité de travail a pour mandat d'étudier la problématique des frais remboursés pour l'utilisation d'un véhicule personnel dans le secteur de la santé et des services sociaux.

Le groupe de travail devra produire un rapport aux parties négociantes au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature de la convention collective.

Si, à la suite des travaux du comité, les parties conviennent d'apporter des ajustements aux frais remboursés, ces ajustements seront rétroactifs au 1er janvier 2000.

LETTRÉ D'ENTENTE NO 14

SUR LES DÉPENSES RELATIVES À L'INDEMNITÉ SUPPLÉMENTAIRE POUR LE TRANSPORT DE NOURRITURE

À compter de l'année 2000, une somme annuelle de 3 M\$ est prévue pour couvrir le coût de l'indemnité prévue au paragraphe 7.02 de l'annexe M pour l'ensemble du personnel syndiqué/syndicable des secteurs public et parapublic.

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant le versement du 1er mars 2001, les parties conviennent de se rencontrer pour analyser le coût des indemnités versées pour les années civiles 1999 et 2000. Dans l'éventualité où les parties constatent que la somme indiquée au premier alinéa est supérieure à la dépense réellement encourue, les parties ajustent ou modifient l'indemnité offerte à ce chapitre.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE AU RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE DE LONGUE DURÉE

Les parties conviennent que le contrat d'assurance (Standard Life) est modifié, s'il y a lieu, afin de donner acte à la présente entente:

1- Interlocutrices ou interlocuteurs

Dans les trente (30) jours de la signature de la convention collective, le gouvernement désigne une interlocutrice ou un interlocuteur afin que la partie syndicale puisse lui soumettre les problèmes rencontrés dans l'administration de l'assurance salaire de longue durée. Chaque syndicat de la FTQ (SCFP, SQEES 298, UES-800 et SEPB-57) désigne également dans le même délai une personne afin de représenter les intérêts des personnes bénéficiant du régime d'assurance salaire de longue durée.

2- Coordination des prestations avec la Régie des Rentes du Québec

Le contrat d'assurance est modifié de telle sorte que:

- a) La coordination de la prestation en assurance salaire pour les personnes recevant une rente de conjoint survivant de la Régie des rentes du Québec s'effectue uniquement sur la base du supplément réel reçu lorsque la rente d'invalidité de la RRQ a un caractère rétroactif et par la suite sur le montant de la rente d'invalidité reçue de la RRQ;
- b) La rente d'enfant de personne invalide payée par la RRQ à la personne salariée invalide n'est pas coordonnée avec la prestation d'assurance salaire versée par l'assureur dans le cadre du régime d'assurance salaire longue durée.

3- Ajustement au contrat d'assurance

Les ajustements au contrat d'assurance sont convenus entre le gouvernement et l'assureur et la partie syndicale en est informée. Ces ajustements entrent en vigueur le 1er mai 2000 et s'appliquent aussi aux prestations d'invalidité payées à ce moment par l'assureur. Les autres modifications entrent en vigueur à compter de la signature de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

SUR LA RELATIVITÉ ET L'ÉQUITÉ SALARIALE

Attendu l'adoption de la *Loi sur l'équité salariale*.

Attendu que le gouvernement a présenté le 20 novembre 1998 un rapport à la Commission de l'équité salariale sur le programme gouvernemental de relativité salariale, en vertu du chapitre IX de la *Loi sur l'équité salariale*.

Attendu que ce rapport fait présentement l'objet d'une analyse par la Commission de l'équité salariale qui doit déterminer si le programme est réputé être établi conformément à la loi.

Attendu que la Commission rendra sans doute sa décision à cet égard avant l'été 2001.

Attendu l'intention des parties de travailler conjointement à l'atteinte de l'équité salariale.

Attendu les commentaires et observations transmis à la Commission de l'équité salariale par la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ).

Attendu qu'après avoir pris connaissance des commentaires et observations des organisations syndicales, entre autres ceux de la CEQ et de la FTQ, le gouvernement a, le 3 mai 1999, proposé à la CEQ, à la FTQ et aux autres organisations syndicales une démarche permettant d'évaluer ces commentaires et, le cas échéant, d'en tenir compte dans son programme de relativité salariale et dans les structures salariales qui en découlent.

Attendu que la loi fait obligation aux parties de maintenir l'équité salariale dans les secteurs public et parapublic.

Attendu que la CEQ et la FTQ ont soumis à la partie gouvernementale le 19 novembre 1998 une proposition de démarche visant à parfaire le programme gouvernemental de relativité salariale et que cette proposition incluait notamment des listes de catégories d'emplois dont l'évaluation devait faire l'objet de discussion.

Attendu que la CEQ et la FTQ et la partie gouvernementale ont déjà entamé des pourparlers afin de mieux cerner la problématique soulevée par la partie syndicale, notamment en ce qui a trait à l'établissement des catégories d'emplois et à l'évaluation de certaines de ces catégories.

Attendu les lettres d'entente concernant l'examen de la valeur relative des emplois eu égard à l'évaluation des emplois contenues dans les conventions collectives CEQ 1995-1998 ainsi que les lettres d'entente concernant l'évaluation des emplois contenues dans les conventions collectives FTQ 1995-1998.

Attendu la position exprimée par la CEQ concernant la date de rétroactivité.

Les parties conviennent :

- ? de former un groupe de travail sur la relativité et l'équité salariale composé de représentantes et de représentants, d'une part, de la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ) et de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et, d'autre part, du gouvernement;
- de confier à ce groupe de travail le mandat d'examiner et d'analyser les éléments du programme gouvernemental de relativité salariale, soit la valeur relative des emplois, les évaluations, les rangements et les échelles salariales qui en découlent de même que la manière dont ils ont été obtenus et de convenir, le cas échéant, de propositions de modification;
- ? de prévoir les libérations syndicales défrayées par la partie gouvernementale et nécessaires à la réalisation des travaux.

À cette fin, le groupe de travail devra :

1- Les catégories d'emplois

Finaliser une liste commune des catégories d'emplois et identifier la prédominance de chacune.

2- Les outils d'évaluation

Réexaminer les différents outils d'évaluation (système d'évaluation, guide d'interprétation, etc.) et l'application qui en a été faite afin de cerner les caractéristiques des emplois tant à prédominance féminine que masculine et d'en faciliter l'application et la gestion.

Procéder, si cela s'avère nécessaire à des ajustements aux différents outils d'évaluation.

3- La collecte des données

Valider les données déjà disponibles, les consolider et procéder à des vérifications ou à des enquêtes terrain, lorsque nécessaire, en tenant compte de l'évolution ainsi que des changements qui se sont opérés dans les différents réseaux.

4- L'évaluation des emplois et la structure salariale

À partir des données recueillies et des documents disponibles, valider et procéder, s'il y a lieu, à l'évaluation ou à la réévaluation des emplois en commençant prioritairement par les emplois et catégories d'emplois listées à l'annexe I. Les parties conviennent, dans le cas des catégories d'emplois d'infirmières et d'infirmiers, des catégories d'emplois de techniciennes

et techniciens de la santé ainsi que dans le cas de la catégorie d'inhalothérapeutes, de confier à des sous-comités spécifiques à ces catégories d'emplois la réalisation des mandats prévus au présent paragraphe. Les travaux de ces sous-comités seront menés concurremment avec ceux des autres organisations syndicales représentant ces titres ou catégories d'emplois.

5- Résultats et recommandations

À la suite de ces travaux, élaborer des recommandations aux parties négociantes à l'égard des intervalles de rangements et des rangements.

6- Le mode d'estimation des écarts

Identifier et recommander aux parties négociantes le mode d'estimation des écarts salariaux le plus approprié, leur faire part des écarts salariaux et, le cas échéant, des ajustements salariaux nécessaires.

7- Le maintien de l'équité salariale

Identifier et recommander aux parties négociantes des mécanismes de maintien de l'équité salariale de même que les modalités d'application de ceux-ci.

Échéance des travaux du groupe de travail

Le groupe de travail devra produire son rapport consolidé aux parties négociantes au plus tard le 31 décembre 2000.

Ajustements salariaux

- ? Le cas échéant, les ajustements salariaux convenus entre les parties à la suite des travaux effectués en vertu de la présente entente prennent effet selon des modalités et des dates à convenir entre les parties ou au plus tard au 1^{er} janvier 2001. Dans ce dernier cas, les ajustements pourront être faits progressivement en quatre versements annuels égaux.
- La présente lettre d'entente suspend la lettre d'entente no 1 sur l'évaluation des emplois jusqu'au 31 décembre 2001, laquelle reprend effet au 1^{er} janvier 2002. Si les parties s'entendent avant le 31 décembre 2001 sur les suites à donner au rapport consolidé qui leur aura été soumis en vertu de la présente lettre d'entente, cette entente dispose de ladite lettre d'entente sur l'évaluation des emplois.

Généralités

- ? La FTQ et la CEQ prennent acte que le gouvernement s'assurera de la coordination de ces travaux avec ceux d'autres groupes de travail ou comités qui ont également pour mandat de mettre en relation des emplois des secteurs public et parapublic dans le but d'assurer l'équité de la structure salariale qui découlera de ces travaux.

- ? Les parties conviennent de se rencontrer afin de régler tout problème découlant de l'application de la présente entente. En cas de litige non résolu par les parties, celles-ci pourront convenir d'un mécanisme de règlement approprié à la nature du litige.

ANNEXE I

- 1108 agent(e) de planification et de programmation
- 1109 spécialiste en procédés administratifs
- 1110 agent(e) de recherche et de planification socio-économique
- 1120 agent(e) de planification et de programmation socio-sanitaire (santé publique)
- 1204 audiologiste-orthophoniste (T.R.) ou thérapeute de l'ouïe, parole, langage et de la communication
- 1206 bibliothécaire
- 1230 ergothérapeute (T.R.) ou thérapeute en réadaptation fonctionnelle par activité
- 1242 agent(e) d'information
- 1254 audiologiste (T.R.) ou thérapeute de l'ouïe
- 1255 orthophoniste (T.R.) ou thérapeute de la parole, du langage et de la communication
- 1540 génagogue
- 1543 conseiller(ère) en enfance inadaptée
- 1555 agent(e) de planification, de programmation et de recherche
- 1556 agent(e) de recherche (E.S.)
- 1562 agent(e) de programmation
- 1652 psycho-éducateur(trice)
- 1701 conseiller(ère) d'orientation professionnelle (TR) conseiller(ère) de la relation d'aide
- 1705 agent(e) de recherche socio-sanitaire (santé publique)
- 1901 infirmier(ère) bachelier(ère)
- 1903 infirmier(ère) bachelier(ère)
- 2101 technicien(ne) en administration
- 2205 technologue en radiodiagnostic
- 2207 technologue en radio-oncologie
- 2209 technologue en médecine nucléaire
- 2211 technologue spécialisé(e) en radiologie
- 2221 technologiste médical(e) (T.R.) technicien(ne) de laboratoire
- 2223 technologiste médical(e) ou diplômé(e) en technique médicale
- 2241 technicien(ne) en électro-encéphalographie
- 2243 inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire
- 2244 inhalothérapeute (T.R.) technicien(ne) de la fonction respiratoire
- 2260 Audioprothésiste
- 2270 technicien(ne) en physiologie cardio-respiratoire
- 2271 cyto-technologiste
- 2286 technicien(ne) en électrophysiologie médicale
- 2367 technicien(ne) en génie bio-médical
- 2471 infirmier(ère)
- 2688 agent(e) d'intégration
- 2691 éducateur(trice)
- 2702 technicien(ne) en hygiène de travail
- 3223 préposé(e) en physiothérapie et/ou ergothérapie
- 3224 technicien(ne) classe "B"
- 3237 préposé(e) en électro-cardiographie
- 3241 préposé(e) aux soins des animaux
- 3243 aide de service

3249 commis à la pharmacie
3455 infirmier(ère) auxiliaire (TR) ou diplômé en service de la santé
3461 puériculteur(trice)
3463 garde-bébé
3471 moniteur(trice) en réadaptation (métier artisanal ou occupation thérapeutique)
3479 préposé(e) aux bénéficiaires
3481 préposé(e) à la stérilisation
3509 préposé(e) en résidence
3590 auxiliaire familial(e) et social(e)
3685 préposé(e) à l'unité et/ou au pavillon
3699 moniteur(trice) en loisirs
5102 commis d'unité (Pinel)
5103 commis senior à la comptabilité
5105 paie-maître
5119 opérateur(trice) de duplicateur offset
5121 préposé(e) en informatique
5129 commis
5135 préposé(e) à la reprographie
5145 secrétaire de direction
5147 secrétaire médical(e)
5151 dactylo
5159 téléphoniste
5161 réceptionniste
5165 messenger(ère)
5271 préposé(e) à l'admission
5275 préposé(e) à l'admission externe
5279 auxiliaire en archives
5280 préposé(e) aux dossiers médicaux
5283 préposé(e) à la bibliothèque
6302 pâtissier(ère)-boulangier(ère)
6309 aide en alimentation
6312 caissier(ère) à la cafétéria
6314 préposé(e) à la cafétéria
6317 technicien(ne) en alimentation
6318 auxiliaire en alimentation
6319 aide aux diètes
6321 préposé(e) à la buanderie
6325 presseur(euse)
6327 couturier(ère)
6332 préposé(e) à la lingerie
6333 préposé(e) à la calandre
6355 conducteur(trice) de véhicules lourds

ANNEXE II

Dans l'éventualité où, à la suite de plaintes de discrimination salariale fondée sur le sexe déposées à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse avant le 21 novembre 1997, le gouvernement décide de donner suite à une recommandation de la Commission ou à un jugement d'un tribunal en accordant des correctifs salariaux aux personnes visées par une plainte, il s'engage à accorder, dans la même mesure et selon les mêmes modalités, des correctifs salariaux aux salariés qui, sans être visés par une plainte, occupent un emploi du même titre ou de la même classe au sens du Programme gouvernemental de relativité.

La présente annexe ne peut être considérée comme une admission de discrimination à l'égard des plaintes visées au premier alinéa.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI

Dans le cas où la création de la nomenclature des titres d'emploi a entraîné la modification à la numérotation ou à la seconde appellation d'un titre d'emploi, le nouveau titre d'emploi est réputé correspondre à l'ancien compte tenu de leurs libellés identiques.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

CONCERNANT LA POURSUITE DES TRAVAUX SUR L'ÉQUITÉ SALARIALE

Concernant la poursuite des travaux sur l'équité salariale , les parties conviennent ce qui suit :

1. Les travaux sur l'équité salariale se poursuivent en vertu des lettres d'ententes à cet effet jusqu'au 29 juin 2002.

Par conséquent, la date de reprise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2002 de certaines lettres d'entente sur la relativité et/ou l'équité salariales est modifiée, pour la fixer au 31 décembre 2002. Les conditions de reprise d'effet demeurent les mêmes.

2. Les travaux touchent le plan d'évaluation des emplois, les intervalles de rangements, les rangements des catégories d'emplois, le mode d'estimation des écarts salariaux et le calcul des écarts.

3. Les parties peuvent convenir de réviser l'annexe I⁽¹⁾ lors de :

- ? changement à la classification approuvée par le Conseil du trésor;
- ? constat qu'une ou des classes d'emplois faisant partie d'une catégorie ne possèdent plus les caractéristiques communes pour maintenir le regroupement prévu aux annexes I-A, I-B et I-E;⁽²⁾
- ? constat que des classes d'emplois possèdent les caractéristiques communes prévues pour les regrouper;
- ? variation significative de l'effectif et de sa composition dans une catégorie d'emplois;

4. Le Conseil du trésor s'engage à aviser la Commission de l'équité salariale qu'il poursuit activement des travaux avec les organisations syndicales signataires de la présente entente pour élargir la base de consensus sur son programme et que ces travaux portent sur les différents éléments du Programme gouvernemental de relativité salariale (plan d'évaluation des emplois, intervalles de rangements, rangements, mode d'estimation des écarts et calcul des écarts).

5. Si ces travaux devaient conduire à des modifications à l'un ou l'autre des éléments du Programme gouvernemental de relativité salariale (plan d'évaluation des emplois, intervalles de rangements, rangements des catégories d'emplois, mode d'estimation des écarts et calcul des écarts), le Conseil du trésor s'engage à soumettre ces modifications à la Commission de l'équité salariale.

⁽¹⁾ Lire l'annexe III du Rapport complémentaire présenté à la Commission de l'équité salariale le 21 novembre 2001 à l'exclusion des rangements.

⁽²⁾ Lire les annexes III -A, III-B et III-C du Rapport complémentaire présenté à la Commission de l'équité salariale le 21 novembre 2001 à l'exclusion des rangements.

6. L'alinéa 4 h) de la lettre d'intention concernant le rapport complémentaire gouvernemental ne dispose pas de la date d'entrée en vigueur des correctifs salariaux ni des modalités de versement de ceux-ci.

PARTIE IV
LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION

RELATIVE AUX RÉGIMES DE RETRAITE

1. MODIFICATIONS LÉGISLATIVES

Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2, 3 et 6; à la Loi sur le régime de retraite des enseignants (RRE) et à la Loi sur le régime de retraite des fonctionnaires (RRF), les modifications prévues aux articles 2 et 4 et à la Loi sur le régime de retraite de certains enseignants (RRCE) les modifications prévues aux articles 2 et 5, le cas échéant.

Les modifications entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2000, à moins d'indications à l'effet contraire.

2. MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP, AU RRE, AU RRF ET AU RRCE

A. Définition de conjoint

La définition de conjoint prévue au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE est modifiée afin de prévoir la reconnaissance du conjoint de fait après une année de cohabitation :

- si un enfant est né ou à naître de cette union, ou
- si un enfant a été conjointement adopté au cours de cette union, ou
- si l'un a adopté l'enfant de l'autre au cours de cette union.

B. Compensation de la réduction actuarielle

Une personne visée par le RREGOP, le RRE, le RRF ou le RRCE, qui a droit à une rente avec réduction actuarielle au moment de sa prise de retraite, peut compenser partiellement ou totalement cette réduction actuarielle en versant à la CARRA les montants nécessaires.

Les hypothèses actuarielles actuellement utilisées pour calculer la valeur de cette compensation doivent être modifiées de façon à ce que ce bénéficiaire ne génère ni gain ni perte actuariel pour les régimes de retraite.

Ces nouvelles hypothèses de même que leur application sont déterminées par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. Elles entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2001 et s'appliquent à une personne dont la date de retraite est effective à compter de cette date ou après.

C. Exonération des cotisations

La période donnant droit à l'exonération des cotisations, en vertu de l'article 21 du RREGOP, de l'article 18 du RRE et de l'article 60 du RRF, passe de deux années à trois

années et ce, dans le respect des règles fiscales. Le traitement admissible reconnu est celui que l'employé aurait reçu s'il était demeuré au travail, sauf s'il est couvert par un contrat d'assurance salaire, lequel prévoit qu'un assureur verse ses cotisations sur un traitement admissible plus avantageux.

Toutefois, cette disposition ne peut avoir pour effet de prolonger le lien d'emploi actuellement prévu dans les conventions collectives. Par ailleurs, le droit à l'exonération est accordé pour une 3^e année, même si l'employé n'est plus admissible à recevoir des prestations d'assurance salaire au cours de cette période.

La participante ou le participant déclaré invalide à la fin du 24^e mois d'exonération est présumé invalide une 3^e année aux fins de l'exonération, sauf si elle ou il recommence à cotiser à son régime de retraite suite à un retour au travail, décède ou prend sa retraite avant l'expiration de cette période.

Cette nouvelle disposition s'applique à une participante ou un participant invalide pour qui l'exonération de ses cotisations a débuté le 1^{er} janvier 1998 ou après.

D. Participante ou participant invalide au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

Les parties conviennent de mandater le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable afin de mettre en place les dispositions nécessaires pour permettre à une participante ou un participant qui est invalide, au sens de l'article 93 de la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles, de continuer à participer à son régime de retraite si elle ou il choisit de cotiser conformément à l'article 116 de cette loi.

3. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

A. Taux de cotisation des participantes et participants

À compter du 1^{er} janvier 1999, le taux de cotisation du RREGOP est fixé à 6,20 %. Comme la réduction du taux de cotisation n'a pas pu être appliquée en 1999, le taux applicable en 2000 et 2001 est de 5,35 %.

À compter du 1^{er} janvier 2002, le taux de cotisation est de 6,20 %, sous réserve des résultats de l'évaluation actuarielle du régime produite sur les données arrêtées au 31 décembre 1999.

Malgré le taux de cotisation applicable à compter du 1^{er} janvier 1999, une participante ou un participant n'a pas droit à un remboursement de cotisations pour l'écart de taux de cotisation entre 7,95 % et 6,20 % pour l'année 1999.

B. Introduction de deux nouveaux critères permanents d'admissibilité à la retraite sans réduction actuarielle

- 60 ans d'âge;
- 35 années de service.

L'âge normal de la retraite demeure cependant 65 ans.

C. Revalorisation de certaines années de service

Les années de service donnant droit à un crédit de rente, à un certificat de rente libérée, celles visées au 4^e alinéa de l'article 221.1 ou reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite malgré un transfert dans un CRI, sont revalorisées en conformité avec les lois fiscales, par une prestation viagère à raison de 1,1 % du traitement moyen aux fins du calcul de la rente, par année de service ainsi reconnue. Cette prestation viagère est réversible au conjoint selon les modalités du régime.

À cette prestation viagère s'ajoute un montant de 230 \$ pour chacune de ces années ainsi reconnues versé jusqu'à l'âge de 65 ans.

Le montant total de ces deux prestations est payable à la même date que la rente de retraite, réduit actuariellement, le cas échéant, du même pourcentage (%) que cette rente et indexé annuellement à IPC - 3 %.

La revalorisation prévue au 1^{er} alinéa est prise en considération dans l'évaluation du bénéfice payable à une participante ou un participant qui décède ou quitte avant l'admissibilité à la retraite. Elle ne peut cependant être accordée à un retraité qui effectue un retour au travail après le 31 décembre 1999 ou à une autre date.

Lorsqu'une participante ou un participant bénéficie de la revalorisation de certaines années, le montant total de la rente de retraite, des prestations additionnelles et des crédits de rente ne peut excéder le montant de la rente qu'une participante ou un participant peut acquérir avec 35 années de service crédité. Le montant maximum de la revalorisation payable est établi en conformité avec l'annexe 1 de la présente lettre d'intention.

L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit pour des années non encore reconnues. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RREGOP depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

D. Indexation des rentes de retraite

Pour le service acquis après le 31 décembre 1999, la rente de retraite est indexée annuellement selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3 %);
- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à sa rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

E. Années de service reconnues aux fins d'admissibilité à la retraite

Une participante ou un participant qui occupe une fonction visée au moins une journée dans une année civile, se voit reconnaître aux fins d'admissibilité le même service que celui reconnu à une participante ou un participant à temps complet. Ce bénéfice s'applique à une personne en congé sans traitement, même si ce congé s'échelonne du 1^{er} janvier au 31 décembre d'une année.

Le temps ainsi reconnu doit être du temps non travaillé postérieur au 31 décembre 1986.

Pour l'année de début de la participation au régime de retraite et l'année de la prise de retraite ou du transfert suite à une cessation de participation, la reconnaissance du temps non travaillé équivaut à la période sur laquelle s'échelonne respectivement la date du début de participation et le 31 décembre de l'année ou entre celle du 1^{er} janvier et la date de cessation de fonction.

Lors du retour au travail d'une personne pensionnée, les critères d'admissibilité à la retraite ne sont pas revus pour tenir compte du nouveau service aux fins d'admissibilité.

La reconnaissance du service aux fins de l'admissibilité à la retraite n'entraîne pas de changement au calcul du traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

La reconnaissance des années aux fins d'admissibilité ne doit pas aller à l'encontre d'un facteur de réduction de 3 % par année qui est appliqué si une participante ou un participant ne satisfait pas à l'un ou l'autre des critères suivants :

- 60 ans d'âge;
- 30 années de service;
- le facteur 80 (âge et années de service);

sans que soit prise en compte une période non travaillée en cours d'emploi mais en ajoutant, le cas échéant, au plus cinq années relatives à une période admissible d'absence temporaire ou de salaire réduit. De plus, ce test doit être appliqué à toutes les participantes et tous les participants qui prennent leur retraite.

F. Date limite

La date limite prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est abrogée, à compter du 1^{er} juillet 2000, en faisant les adaptations nécessaires à l'article 86.

G. Pouvoirs et devoirs du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable

Le Comité de retraite peut décider des modalités de mise en œuvre d'une entente intervenue entre les parties, sauf si ces modalités sont déjà prévues à cette entente. Ces décisions doivent respecter l'enveloppe budgétaire de la CARRA.

Le Comité de retraite peut soumettre aux parties une recommandation visant à améliorer l'application des régimes de retraite. Cette recommandation doit recueillir la majorité des voix au sein de chacune des parties, si elle implique une hausse du coût du régime ou

un débordement de l'enveloppe budgétaire de la CARRA. Dans ce cas, le président ne peut exercer son vote prépondérant.

H. Poste budgétaire supplémentaire

Un poste budgétaire spécifique est créé pour défrayer les coûts occasionnés par l'utilisation de spécialistes engagés par les représentants des participantes et participants au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable pour réaliser des études ou des mandats ad hoc. Ces derniers doivent dresser une liste d'activités dont les coûts peuvent être assumés à même ce budget.

Ce budget spécifique est alimenté à même le Fonds 01 (fonds des cotisations des employés pour le service régulier RREGOP) du compte 301, à raison d'un maximum de 150 000 \$ par année. L'excédent non utilisé d'une année peut être reporté à l'année suivante, mais ce budget spécifique ne peut excéder 250 000 \$ par année.

Les représentants des participantes et des participants au Comité de vérification du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable sont mandatés pour veiller à l'application des règles régissant l'octroi des sommes allouées et l'utilisation de celles-ci. Cette façon de faire n'a pas pour effet de soustraire l'utilisation de ces sommes du processus de vérification en vigueur dans le secteur public.

Sur invitation des représentants des participantes et participants, les spécialistes engagés par ces derniers, dans le cadre d'études ou mandats ad hoc, peuvent participer aux comités institutionnels du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable (Comité de retraite, Comité de vérification ou Comité de placement) et aux comités ad hoc mis en place par le Comité de retraite.

I. Demandes conjointes d'études à la CARRA

Les parties conviennent que les coûts relatifs aux demandes d'études qu'elles formulent conjointement à la CARRA sont assumés à même le budget de cette dernière.

4. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRE ET AU RRF

A. Taux de cotisation des participantes et participants

L'ensemble des participantes et des participants du RRE et du RRF choisissent majoritairement entre :

- la diminution du taux de cotisation équivalente à celle du taux de cotisation d'une participante ou d'un participant du RREGOP

ou

- l'indexation annuelle de leur rente de retraite pour le service acquis après le 31 décembre 1999 selon la plus avantageuse des deux formules suivantes :
 - du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation excédant 3 % (IPC - 3%);

- de la moitié (50 %) du taux de l'augmentation de l'indice des prix à la consommation.

Les modalités applicables pour le vote sont celles apparaissant à l'annexe 2 de la présente lettre d'intention.

Si les participantes et les participants choisissent une diminution du taux de cotisation, la formule de cotisation devient pour les années 2000 et 2001 :

Au (RRE) :

- 5,48 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 4,68 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,48 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 4,65 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 3,85 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 4,65 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

À compter du 1^{er} janvier 2002, pour l'année 2002 et les suivantes, la formule de cotisation devient pour ces années :

Au (RRE) :

- 6,33 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;
- 5,20 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 6,33 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Au (RRF) :

- 5,50 % jusqu'à concurrence de la partie du traitement admissible correspondant à l'exemption personnelle au sens de la Loi sur le régime de rentes du Québec;

- 4,37 % sur la partie du traitement admissible qui excède l'exemption de base jusqu'à concurrence du maximum des gains admissibles au sens de cette loi;
- 5,50 % sur la partie de son traitement admissible qui excède le maximum des gains admissibles au sens de cette loi.

Pour la participante ou le participant dont le nombre d'années de service crédité excède 35 années, la formule d'indexation applicable à la rente de retraite doit privilégier les périodes de service les plus avantageuses aux fins du calcul de l'indexation.

B. Harmonisation fiscale

Le RRE et le RRF sont modifiés de façon à ce que ces régimes respectent les dispositions fiscales en matière de retraite, notamment quant à la définition d'invalidité et à la rente minimale visée aux articles 65 du RRE et du RRF.

Un régime de prestations supplémentaires, garantissant aux participantes et aux participants du RRE et du RRF les droits qu'ils avaient avant les modifications prévues au paragraphe précédent, est mis en place.

C. Rachat d'une période de stage rémunéré au RRE et au RRF

Le RRE et le RRF sont modifiés de manière à y inclure un droit de rachat permettant aux participantes et participants de ces régimes de faire reconnaître une période de stage rémunéré aux fins d'admissibilité à la retraite.

Ce droit de rachat est soumis aux mêmes règles, conditions et modalités que celles prévues au RREGOP. Le bénéfice acquis est un crédit de rente équivalent à celui qui est acquis en vertu du RREGOP.

Les modalités de mise en œuvre de ce bénéfice sont établies par le Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable. L'employé qui a pris sa retraite depuis le 1^{er} janvier 2000 doit formuler une demande de rachat avant le 31 décembre 2000 s'il désire bénéficier de ce droit. La CARRA doit prendre les mesures nécessaires pour informer tous les retraités du RRE ou du RRF depuis le 1^{er} janvier 2000 du délai pour formuler la demande de rachat.

La revalorisation prévue au paragraphe 3C s'applique au présent bénéfice, en y faisant les adaptations nécessaires, et le gouvernement assume totalement le financement de cette revalorisation.

5. AUTRES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RRCE

Les modifications apportées au RREGOP, en vertu des paragraphes 3A, 3D et 3F, s'appliquent aussi aux participantes et participants du RRCE de même que 3C, si des crédits de rente demeurent payables en vertu du RREGOP.

6. FINANCEMENT DE CERTAINES MODIFICATIONS APPORTÉES AU RREGOP

A. Revalorisation prévue à 3C de la présente lettre d'intention

- 1- Le paiement de la totalité des prestations additionnelles découlant des années de service donnant droit à la revalorisation (1,1 % + 230 \$) provient du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301. Cependant, le gouvernement s'engage à verser à ce fonds les sommes nécessaires pour assumer la valeur de ces prestations additionnelles en excédent de 680 millions, en dollars du 1^{er} janvier 2000.
- 2- Dans les six mois suivant le dépôt de la prochaine évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, la valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est déterminée sur la base des hypothèses retenues pour cette évaluation actuarielle. Cette valeur actuarielle établie au 31 décembre 1999, tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. À cette fin, les ajustements aux crédits de rente rachat et RCR effectifs au 1^{er} janvier 2000 sont considérés.
- 3- La valeur actuarielle des prestations additionnelles acquises annuellement au cours des années 2000 et suivantes est déterminée au 1^{er} janvier de chacune de ces années. Chacune des valeurs actuarielles tient compte des tests applicables aux années de service donnant droit à une revalorisation. Le calcul de ces valeurs est effectué dans l'année civile qui suit l'année d'acquisition des prestations additionnelles en cause, sur la base des hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible à la fin de l'année civile du calcul.
- 4- Un premier transfert du fonds consolidé du revenu vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 est requis lorsque la somme de ces valeurs actuarielles, accumulée avec intérêts à la date de l'évaluation de la dernière valeur, excède le montant de 680 millions \$ accumulé avec intérêts à la même date. Le montant transféré correspond à l'excédent accumulé avec intérêts jusqu'à la date du transfert. Par la suite, le transfert annuel correspond à la dernière valeur actuarielle accumulée avec intérêts jusqu'à la date du transfert.
- 5- Les taux d'intérêt utilisés pour accumuler le montant initial de 680 millions \$ et les valeurs actuarielles sont les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande de chaque année.

Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent. En ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.

- 6- Ces valeurs actuarielles sont établies en fonction des critères d'admissibilité à la retraite en vigueur au 1^{er} janvier 2000 et selon un taux de réduction actuarielle de 4 %. Une bonification ultérieure des critères d'admissibilité à la retraite ou de la réduction actuarielle doit faire l'objet de discussions quant au partage des prestations additionnelles visées par la présente revalorisation.

B. Critères d'admissibilité à la retraite (prévus à 3B) et années aux fins d'admissibilité (prévues à 3E)

- 1- Un fonds distinct est créé pour financer temporairement les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité, tant pour le service régulier que pour le service transféré du RRE/RRF au RREGOP. Le fonds distinct, à l'intérieur du compte 301 à la CDPQ comme le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP), est sujet à la politique de placement du Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.
- 2- La valeur des prestations additionnelles acquises au 31 décembre 1999 est totalement à la charge des employés. Cette valeur est déterminée selon les hypothèses actuarielles utilisées pour l'évaluation au 31 décembre 1996 produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP. Cette valeur s'établit à 325 millions \$ au 1^{er} janvier 2000. Ce montant est transféré du Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 au fonds distinct avant le 31 décembre 2000, et porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.
- 3- La valeur des prestations additionnelles acquises à compter du 1^{er} janvier 2000 est totalement à la charge du gouvernement. Celui-ci verse à ce fonds distinct une contribution annuelle équivalente à la valeur des prestations additionnelles acquises durant l'année. Cette contribution est fixée à 0,224 % des traitements admissibles. Elle est versée jusqu'à ce que la valeur escomptée des contributions au 1^{er} janvier 2000, aux taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande, soit égale à 325 millions \$.
- 4- En versant chacun 325 millions \$ au fonds distinct, les participantes et les participants du RREGOP et le gouvernement financent à parts égales la valeur des prestations additionnelles découlant de ces modifications. Cependant, les prestations, incluant celles à la charge de ce fonds, sont payées selon les modalités de l'article 130 de la Loi sur le RREGOP.

Afin de s'assurer que les transferts ultérieurs prévus au paragraphe 5 se fassent à parts égales, les transferts initiaux suivants (en valeur du 1^{er} janvier 2000), sont payables d'ici le 31 décembre 2000 :

- *pour le service transféré* : un transfert du fonds distinct au fonds consolidé de la valeur des prestations additionnelles découlant des modifications visées, soit 10,6 millions \$;
- *pour le service régulier* : un transfert du fonds distinct au compte 309 (Fonds des contributions des employeurs) des 2/12 (7/12 – 5/12) de la valeur des prestations additionnelles découlant du service régulier antérieur au 1^{er} juillet 1982, soit 12,1 millions \$.

Chacun de ces transferts initiaux porte intérêt au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre le 1^{er} janvier 2000 et la date du transfert.

- 5- À tous les trois ans, soit à la date de chaque évaluation actuarielle prévue à l'article 174 de la Loi sur le RREGOP, un transfert est fait du fonds distinct vers le Fonds 01 (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et le compte 309. Le montant transféré à chacun de ces deux fonds est égal à la moitié de la valeur actuarielle des écarts, pour les retraités des trois dernières années, entre la rente payée selon les nouvelles modalités et celle qui aurait été payée en vertu des anciennes modalités. La valeur actuarielle de chacun des écarts est accumulée au taux de rendement réalisé par le compte 301 à la valeur marchande entre la date de prise de retraite de chacun des retraités des trois dernières années et la date du transfert de fonds.

Les transferts ne doivent pas s'appliquer aux prestations découlant des transferts initiaux décrits au paragraphe 4. Les prestations découlant du service transféré ont déjà été régularisées par le transfert initial de 10,6 millions \$ alors que celles relatives aux 2/12, d'avant juillet 1982, l'ont été par le transfert initial de 12,1 millions \$.

La valeur actuarielle est déterminée selon les hypothèses de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 de la Loi sur le RREGOP et disponible au moment du transfert (Ex. : celle au 31 décembre 1999 pour le transfert à effectuer le 31 décembre 2002).

- 6- Lorsqu'un taux d'intérêt sur base de la valeur marchande est requis pour une année civile non complétée, les taux sur base de la valeur marchande des mois divulgués par la CDPQ à la date du transfert de fonds s'appliquent; en ce qui a trait à la période résiduelle, le taux d'intérêt de la dernière évaluation actuarielle produite en vertu de l'article 174 du RREGOP pour l'année civile en cause s'applique.
- 7- Lorsque la somme des contributions annuelles du gouvernement atteint 325 millions \$ (en valeur escomptée au 1^{er} janvier 2000, selon les taux de rendement réalisés par le compte 301 à la valeur marchande), celui-ci cesse de contribuer à ce fonds distinct. Le solde du fonds distinct à cette date est alors transféré, à parts égales, au Fonds 01, (Fonds des cotisations des employés pour le service régulier du RREGOP) du compte 301 et au compte 309.
- 8- À compter de la date de liquidation du fonds distinct, les prestations additionnelles découlant des nouveaux critères de retraite (60 ans d'âge ou 35 années de service) et de la reconnaissance des années de service aux fins d'admissibilité à acquérir après cette date sont assumées conformément aux dispositions du RREGOP.

7. RETRAITE GRADUELLE

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de poursuivre les travaux déjà entrepris sur la retraite graduelle dont les résultats ont fait l'objet d'un rapport en février 1993.

Ce comité revoit et complète le volet " conditions de travail " devant s'appliquer aux personnes retraitées qui se prévaudraient d'un tel programme et analyse les problèmes fiscaux reliés à

l'application de la retraite graduelle. De plus, il doit analyser les modifications qui doivent être apportées au RRE, au RRF et au RREGOP, suite à la mise en place d'un programme relatif à la retraite graduelle et à la retraite progressive, dans le but de simplifier les régimes de retraite.

Tout en tenant compte des disponibilités des ressources de la CARRA, celle-ci peut être appelée à mettre à jour certaines données que le comité détermine. Le Comité de retraite reçoit le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les dépose aux parties, s'il y a lieu.

8. RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de :

- rechercher des règles d'harmonisation des modalités régissant le retour au travail des personnes retraitées du RREGOP, du RRE, et du RRF afin d'en faciliter la compréhension par les personnes participantes et retraitées de même que l'administration par la CARRA et les employeurs;
- envisager la possibilité d'introduire une ou des mesures visant à limiter le retour au travail pour les personnes ayant pris leur retraite, sous réserve des modalités à convenir dans le programme de retraite graduelle.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du comité ad hoc et les déposera aux parties, s'il y a lieu.

9. NON-DISCRIMINATION DANS LES AVANTAGES SOCIAUX

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de faire des recommandations sur la non-discrimination dans les avantages sociaux, en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur la non-discrimination dans les avantages sociaux produit en avril 1992.

De plus, les parties conviennent que les modifications qui seront apportées aux lois, le cas échéant, ne pourront avoir pour effet d'augmenter le coût des régimes.

10. DROIT DE RACHATS

Les parties donnent au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable le mandat de revoir l'ensemble des modalités pour les rachats, comme la possibilité d'ouvrir certains droits, de simplifier les règles de rachat, d'établir une tarification raisonnable, etc.

11. MODIFICATIONS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Sous réserve des modifications prévues aux présentes au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE, au RRF et au RRCE ne peut rendre les dispositions moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

De plus, aucun élément de la présente lettre d'intention ne peut être interprété comme une admission des parties quant à leurs prétentions respectives sur les obligations du gouvernement à l'égard du RREGOP.

ANNEXE 1

TESTS APPLICABLES À LA REVALORISATION DE CERTAINES ANNÉES DE SERVICE

A. Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite avant 65 ans

Le montant total de la revalorisation prévue à l'article 3C correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 1 : } (F \times N_L \times 2,0 \% \times TM) - CR_{RR}$$

$$\text{Montant 2 : } F \times N \times (1,1 \% \times TM + 230 \$)$$

Le montant total est divisé en deux parties :

- 1- Une première partie est une prestation viagère et correspond au moins élevé des deux montants suivants :

$$\text{Montant 3 : } [F \times N_L \times [(2,0 \% \times TM) - (0,7 \% \times \text{minimum}(TM, MGA))]] - CR_{RR}$$

$$\text{Montant 4 : } F \times N \times 1,1 \% \times TM$$

- 2- Une deuxième partie est une prestation payable jusqu'à l'âge de 65 ans et correspond à la différence entre le montant total de la revalorisation (minimum entre le montant 1 et le montant 2) et la prestation viagère (minimum entre le montant 3 et le montant 4).

Ces montants sont déterminés au moment de la prise de la retraite et indexés à IPC – 3 % à partir de cette date.

B. Prestation initiale pour une participante ou un participant optant pour la retraite après 65 ans

Seule la partie de la prestation viagère est payable et elle correspond au moins élevé des montants 3 et 4.

Où

N : Nombre d'années de service donnant droit à une revalorisation (1,1 % + 230 \$).

N_L : Le minimum entre :

- N et

- 35 moins le nombre d'années de service utilisées aux fins de calcul (régulier, transféré, ententes de transfert).

TM : Traitement moyen aux fins du calcul de la rente.

MGA : Maximum des gains admissibles moyen aux fins du calcul de la coordination de la rente.

Cr_{RR} : Crédit de rente payable en tenant compte de la revalorisation avec les excédents des caisses (rachats et RCR) jusqu'à la date de la retraite et de la réduction actuarielle applicable selon les dispositions des crédits de rente respectifs (le cas échéant). S'il s'agit des années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré

un transfert dans un CRI, le crédit de rente attribué est déterminé selon les conditions établies au point D.

F : 1 moins le % de réduction actuarielle applicable à la rente de base.

C. Prestations déjà acquises

Malgré l'application des tests qui précèdent, la participante ou le participant conserve de façon minimale ses prestations de retraite déjà acquises en vertu des crédits de rente sans l'application de la présente revalorisation.

D. Application des tests

Les tests sont faits globalement pour l'ensemble de ces crédits de rente :

- ceux rachetés;
- ceux provenant de transferts de RCR;
- ceux provenant de certaines ententes de transfert;
- ceux payables par un assureur et découlant de service reconnu aux fins de l'admissibilité au RREGOP (certificat de rente libérée).

Ces tests sont également faits pour la ou les périodes de congé de maternité reconnues selon les dispositions du 4^e alinéa de l'article 221.1 du RREGOP ainsi que pour les années de service reconnues aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI.

De plus, ces éléments doivent être pris en considération :

- si la réduction actuarielle est compensée partiellement ou totalement, cette compensation n'est pas prise en considération aux fins des tests;
- dans le cas d'un certificat de rente libérée, il est supposé que celui-ci devient payable à compter de la date de prise de la retraite et qu'une réduction actuarielle de 6 % par année, pour la période comprise entre cette date et le 65^e anniversaire du retraité, est appliquée. Aux fins de ces tests, le montant utilisé est celui indiqué à l'état de participation;
- dans le cas de la reconnaissance d'années de service aux fins d'admissibilité malgré un transfert dans un CRI, il faut attribuer une valeur au crédit de rente payable à compter du 65^e anniversaire du retraité aux fins d'application des tests. Le crédit de rente attribué correspond à la valeur actuarielle équivalente au solde accumulé du CRI de la participante ou du participant à la date de l'assujettissement du RCR au RREGOP. Pour ce faire, la participante ou le participant doit transmettre l'attestation de l'institution financière faisant état du solde du CRI relié au RCR qui pourrait faire l'objet d'un transfert. Le calcul de la valeur du crédit de rente attribué est établi comme suit :

$$\frac{((\text{solde du CRI à la date d'assujettissement}) \times (5))}{(\text{valeur présente d'un crédit de rente annuel de 10 \$ payable mensuellement à compter de 65 ans, selon l'annexe V de la Loi du RREGOP selon l'âge de l'individu à la date d'assujettissement du RCR au RREGOP})}$$

La valeur du crédit de rente attribué se voit appliquer les mêmes pourcentages de revalorisation que les crédits de rente rachat entre la date d'assujettissement et la date de prise de la retraite de la participante ou du participant.

De plus, une réduction actuarielle déterminée selon les modalités du crédit de rente rachat pour la période comprise entre la date de prise de retraite et le 65^e anniversaire du retraité s'applique au crédit de rente attribué pour les fins d'application des tests.

Enfin, si une participante ou un participant décide de retarder le paiement de son crédit de rente, les tests sont faits comme s'il était payable à compter de la date de la retraite.

ANNEXE 2

MODALITÉS DE VOTE DES PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS DU RRE ET DU RRF

Les parties négociantes mandatent la CARRA pour la tenue du vote. Celle-ci expédie le 15 avril 2000, aux participantes et aux participants actifs au RRE ou au RRF le 1^{er} janvier 2000, un bulletin de vote. La CARRA recueille par la suite ces bulletins, en compile les résultats en présence de représentants des parties négociantes et en fait rapport au Comité de retraite du RREGOP à l'égard des employés de niveau syndicable.

Le bulletin de vote est numéroté et diffère de couleur selon que l'employé cotise au RRE ou au RRF. Il sera accompagné d'une enveloppe retour pré-affranchie de la même couleur que le bulletin de vote.

Un scrutin est tenu pour chacun des régimes concernés.

L'information aux participantes et aux participants est fournie par les syndicats, les associations de cadres ou les directions de ressources humaines pour les employés non syndiqués.

La CARRA doit référer l'employé à son syndicat, à son association de cadres ou à sa direction de ressources humaines s'il est non syndiqué, s'il s'adresse à elle pour obtenir de l'information.

Le résultat des scrutins doit être connu avant le 15 mai 2000.

La CARRA informe les participantes et les participants du RRE et du RRF du résultat des scrutins.

LETTRE D'INTENTION

RELATIVE À L'ENGAGEMENT CONCERNANT DES DÉPÔTS ADDITIONNELS AU FONDS D'AMORTISSEMENT DES RÉGIMES DE RETRAITE (FARR)

Le gouvernement s'engage à effectuer des dépôts additionnels au Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR) de façon à ce que la valeur de ce dernier représente, dans 20 ans, 70 % de la valeur actuarielle des prestations acquises à l'égard des régimes de retraite des employés des secteurs public et parapublic, calculée selon la méthode utilisée pour fins de comptabilisation.

À cette fin:

- ? Le FARR est composé de trois fonds distincts, soit un pour le RREGOP, un pour le RRPE et un troisième pour les autres régimes de retraite. Ces trois fonds constituent le Fonds d'amortissement des régimes de retraite (FARR), tel que défini dans la *Loi sur l'administration financière*.
- ? Les dépôts additionnels sont effectués dans la mesure où les conditions prévalant sur les marchés financiers, notamment le niveau des taux d'intérêt et le degré de réceptivité à de nouvelles émissions d'obligations, le permettent.
- ? Si les conditions sont favorables, le gouvernement peut effectuer, dans une année donnée, des dépôts d'un montant supérieur à l'échéancier initial; si les conditions sont défavorables, les dépôts peuvent être inférieurs à l'échéancier initial.
- ? À tous les trois ans, le gouvernement fait rapport de l'évolution de la situation du FARR, notamment en regard des dépôts initialement prévus. Le cas échéant, un nouvel échéancier de dépôts est produit.

PARTIE V
APPENDICES

APPENDICE NO 1

Le gouvernement s'engage à garantir, qu'à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, la salariée puisse recevoir durant son congé de maternité les indemnités ou parties d'indemnités payables par l'employeur en vertu de la section II indépendamment des modifications aux critères d'admissibilité à l'assurance-emploi qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de prestation supplémentaire d'assurance-emploi.

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si D.R.H.C. avait des exigences additionnelles à l'occasion de l'autorisation finale et écrite qui permettra d'enregistrer le régime à titre de prestation supplémentaire d'assurance-emploi;
- ii) si, par la suite, D.R.H.C. modifiait ses exigences en cours de convention collective.

Il est entendu que ces discussions ne constituent pas une réouverture de la convention.

APPENDICE NO 2

Advenant une modification au régime fédéral d'assurance-emploi concernant les droits parentaux ou l'instauration d'un régime de congés parentaux pour tous les travailleurs ou travailleuses du Québec, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime des droits parentaux.

De même, advenant une modification ou une nouvelle réglementation concernant les normes du travail relatives aux droits parentaux, il est convenu que les parties se rencontrent pour discuter des implications possibles de ces modifications sur le présent régime de droits parentaux.