

CONVENTION COLLECTIVE

intervenue entre

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

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

et

**LA FÉDÉRATION DES INFIRMIÈRES ET INFIRMIERS DU QUÉBEC
(F.I.I.Q.)**

**1er janvier 1996
30 juin 1998**

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	Libération pour activités syndicales I.9.1
10	Règlement des griefs I.10.1
11	Arbitrage I.11.1
12	Ancienneté I.12.1
13	Promotion - transfert - rétrogradation I.13.1
13A	Planification de la main-d'oeuvre (en vigueur jusqu'au 29 juin 1998) I.13A.1
14	Procédure de mise à pied (en vigueur jusqu'au 29 juin 1998) I.14.1
14	Procédure de mise à pied (en vigueur à compter du 30 juin 1998) I.14.14
15	Régime de sécurité d'emploi (en vigueur jusqu'au 29 juin 1998) I.15.1
15	Régime de sécurité d'emploi (en vigueur à compter du 30 juin 1998) I.15.16
16	Heures et semaine de travail I.16.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page	
17	Poste temporairement dépourvu de sa titulaire et surcroît temporaire de travail	I.17.1
18	Déplacement	I.18.1
19	Temps supplémentaire - disponibilité ou garde	I.19.1
20	Congés fériés	I.20.1
21	Congé annuel	I.21.1
22	Droits parentaux et congés sociaux	I.22.1
23	Régime d'assurance-vie, maladie et salaire	I.23.1
24	Régime de retraite	I.24.1
25	Repas - vestiaire - uniforme	I.25.1
26	Dispositions relatives aux salariées à temps partiel	I.26.1
27	Paiement des salaires	I.27.1
28	Protection des privilèges acquis	I.28.1
29	Allocations de déplacement	I.29.1
30	Titres d'emploi	I.30.1
31	Accès au statut d'infirmière	I.31.1
32	Salaire	I.32.1
33	Expérience antérieure et formation post-scolaire	I.33.1
34	Primes	I.34.1
35	Responsabilité professionnelle	I.35.1
36	Perte et destruction de biens personnels	I.36.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
37	Congés sans solde	I.37.1
38	Régime de congé à traitement différé	I.38.1
38A	Régime d'étalement du revenu	I.38A.1
39	Développement des ressources humaines	I.39.1
40	Comité des soins infirmiers	I.40.1
41	Santé et sécurité au travail	I.41.1
42	Tâche et organisation du travail	I.42.1
43	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective	I.43.1
44	Durée	I.44.1

PARTIE II ANNEXES

1	Horaire comprimé	II.1.1
2	Frais de déménagement	II.2.1
3	Discussions à l'échelle nationale et amendements à la convention collective	II.3.1
4	Conditions particulières à l'infirmière-bachelière	II.4.1
5	Taux horaires pour les titres d'emplois prévus à la convention collective	II.5.1
6	Conditions particulières applicables aux salariées travaillant dans un C.H.S.L.D. avec une vocation de centre local de services communautaires (CLSC)	II.6.1
7	Conditions particulières aux salariées d'un C.H.S.L.D. travaillant dans une unité spécifique	II.7.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page	
8	Formation postsecondaire reconnue	II.8.1
 PARTIE III LETTRES D'ENTENTE		
No 1	Relative à la conversion des heures de remplacement aux fins du redéploiement des ressources	III.1.1
No 2	Relative au régime de sécurité d'emploi	III.2.1
No 3	Relative à la perte d'échelon	III.3.1
No 4	Relative à l'application du paragraphe 9.08	III.4.1
No 5	Relative à la rémunération des infirmières	III.5.1
No 6	Relative à l'état de situation de la main-d'oeuvre	III.6.1
No 7	Concernant les modalités relatives au remplacement et à l'accessibilité aux postes	III.7.1
No 8	Relative à l'horaire de 4 jours	III.8.1
No 9	Relative au régime de congé à traitement différé	III.9.1
No 10	Relative aux mesures transitoires concernant la planification de la main-d'oeuvre	III.10.1
No 11	Relative à l'amorce de la planification de la main-d'oeuvre	III.11.1
No 12	Relative à la fiscalité	III.12.1
No 13	Relative à l'assistante du supérieur immédiat	III.13.1
No 14	Relative à la négociation aux fins de renouvellement de la convention collective	III.14.1

TABLE DES MATIÈRES

	Page
PARTIE IV	
LETTRES D'INTENTION	
Relative au RREGOP	IV.1.1
Relative à la Loi 102	IV.2.1
Relative à l'accès à la retraite et à la pré-retraite	IV.3.1
PARTIE V	
APPENDICES	
No 1	V.1.1
No 2	V.2.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITION DES TERMES

1.01 Salariée

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

Ce terme comprend également la représentante syndicale libérée prévue à l'article 9 de la présente convention collective.

1.02 Salariée à temps complet

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

1.03 Salariée à temps partiel

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

1.04 Période de probation

Désigne la période à laquelle est soumise toute nouvelle salariée et 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 quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli trente (30) jours de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli trente (30) jours de travail.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'arrangements locaux entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent.

La 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'à compter du quarante-sixième (46e) jour de calendrier ou du trente et unième (31e) jour de travail, selon le cas. La salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de

probation terminée selon les modalités de l'article 12.

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

1.05 Salaire de base

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

1.06 Salaire, salaire régulier

Le salaire de base auquel on ajoute, s'il y a lieu, les primes, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

1.07 Salaire global

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

1.08 Jour

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

1.09 Promotion

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

1.10 Transfert

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

1.11 Rétrogradation

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

1.12 Poste simple

Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur d'un centre d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emplois prévus à la présente convention et à l'annexe 4.

1.13 Poste composé

Ensemble des fonctions exercées par une salariée à l'intérieur de plusieurs centres d'activités et contenues dans l'un ou l'autre des titres d'emplois prévu à la présente convention et à l'annexe 4. Le poste d'équipe volante ne peut être une constituante du poste composé.

1.14 Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques hiérarchiquement organisées constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

Le centre d'activités peut être une unité de soins infirmiers ou une section de bénéficiaires chroniques, une unité de réadaptation, un programme, etc..

1.15 Période comptable

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

1.16 Conjoint

"Conjoint" désigne celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis au moins un (1) an, si un enfant est issu de leur union, avec une personne non mariée de sexe opposé qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.

1.17 Interprétation

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

1.18 C.Q.C.H.R.

La Confédération québécoise des centres d'hébergement et de réadaptation.

1.19 O.I.I.Q.

Désigne l'Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec.

1.20 Dispositions spéciales

Nonobstant la définition de "salaire", de "salaire régulier", de "salaire global" ou de toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi.

ARTICLE 2

OBJET

- 2.01** La présente convention a pour objet d'établir des relations ordonnées entre les parties, de déterminer les conditions de travail des salariées visées par l'unité d'accréditation et de favoriser le règlement des problèmes de relations de travail.
- 2.02** Elle veut aussi favoriser la collaboration nécessaire entre les parties pour assurer la qualité des services fournis par l'établissement.
- 2.03** L'Employeur traite ses salariées avec justice et le Syndicat les encourage à fournir un travail adéquat.

ARTICLE 3

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

3.01 Discrimination

Il est convenu qu'il n'y aura aucune menace, contrainte et discrimination par l'Employeur, le Syndicat ou leurs représentants respectifs, contre une salariée à cause de sa race, sa couleur, son sexe, sa grossesse, son orientation sexuelle, son état civil, son âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale, son handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier à ce handicap, ses liens de parenté, sa situation parentale, ou l'exercice d'un droit que lui reconnaît la présente convention ou la Loi.

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

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

3.02 Harcèlement sexuel

L'Employeur et le Syndicat conviennent que la salariée ne devrait pas être sujette à un harcèlement sexuel à l'occasion de son travail.

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.

L'Employeur et le Syndicat conviennent de collaborer en vue d'éviter ou de faire cesser, par les moyens appropriés, tout harcèlement sexuel porté à leur connaissance.

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

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

ARTICLE 4

DROITS DE LA DIRECTION

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

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

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

ARTICLE 5

ACCREDITATION ET CHAMP D'APPLICATION

5.01 **Accréditation**

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

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

5.03 **Entente particulière**

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

Dossier de la salariée

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

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

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

- a) la formule de demande d'emploi;
- b) la formule d'engagement;

- c) copie des diplômes et attestations d'études ainsi que les documents relatifs à l'expérience acquise et/ou reconnue;
- d) toute autorisation de déductions;
- e) les demandes de promotion, transfert, rétrogradation;
- f) les rapports formels et périodiques d'appréciation après remise d'une copie à la salariée et discussion avec celle-ci;
- g) les rapports disciplinaires et les avis de mesure disciplinaire;
- h) les avis de départ.

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

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

5.07 Aucune offense ne peut être opposée à une salariée après un (1) an de sa commission à la condition qu'il n'y ait pas eu d'offense similaire dans l'année (12 mois).

De plus, tout avis de nature disciplinaire sur lequel une salariée a eu gain de cause, est retiré de son dossier personnel.

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

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

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

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

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

Durant sa suspension, ou à compter de son congédiement jusqu'à ce que la sentence arbitrale soit rendue, la salariée peut maintenir sa participation au régime d'assurance groupe en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

5.10 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de tout avis écrit disciplinaire, de tout congédiement ou de toute suspension dans le délai prévu au paragraphe 5.09.

5.11 Agent de sécurité

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

5.12 Mesures administratives

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

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

5.13 Sous réserve des dispositions du paragraphe 17.03A, si l'Employeur exige qu'un poste soit occupé par une infirmière, cette dernière est couverte par la présente convention.

ARTICLE 6

RÉGIME SYNDICAL

- 6.01** Toute salariée membre en règle du Syndicat au moment de la date d'entrée en vigueur de la présente convention et toutes celles qui le deviendront par la suite, doivent maintenir leur adhésion au Syndicat pour la durée de la convention comme condition du maintien de leur emploi.
- 6.02** L'Employeur informe toute nouvelle salariée qu'elle doit devenir membre du Syndicat dans les quinze (15) jours de la date d'entrée en service comme condition du maintien de son emploi et son adhésion doit être faite selon la formule prévue à cet effet par le Syndicat.
- 6.03** Toutefois, l'Employeur n'est pas tenu de congédier une salariée parce que le Syndicat l'aurait expulsée de ses cadres. Cependant, ladite salariée reste soumise aux stipulations de la retenue syndicale.

ARTICLE 7

RETENUES SYNDICALES

7.01 Période de retenue et délai de remise

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

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

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

Lors de cette remise, l'Employeur fournit par écrit au Syndicat, en double exemplaire, un état détaillé mentionnant:

- a) le nom des salariées cotisées;
- b) leur numéro d'assurance sociale;
- c) leur numéro d'employée;
- d) leur adresse;
- e) leur statut d'emploi et titre d'emploi;
- f) leur(s) centre(s) d'activités;
- g) le montant du salaire régulier versé;
- h) les montants retenus;
- i) le nom des nouvelles salariées et leur date d'embauche;
- j) le nom des salariées qui ont quitté;
- k) la date du départ;
- l) l'indication des absences temporaires pour toute la durée de la période comptable. Sur demande écrite du Syndicat, l'Employeur fournit la nature du motif de l'absence temporaire;
- m) l'indication de tout changement de nom ou d'adresse que l'Employeur a reçu des salariées.

À la demande du Syndicat, cet état détaillé est fourni au Syndicat sur disquette ou ruban magnétique dans la mesure où ils sont disponibles chez l'Employeur. Les frais afférents sont à la charge du Syndicat.

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

7.02 Retenue du droit d'entrée syndicale

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

7.03 Suspension de remise

Lorsque l'une ou l'autre des parties demande au commissaire général du travail de statuer si une personne est comprise dans l'unité d'accréditation, l'Employeur retient la cotisation syndicale ou son équivalent jusqu'à la décision du 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.

ARTICLE 8

AFFICHAGE D'AVIS

8.01 L'Employeur met à la disposition du Syndicat un (1) ou des tableau(x) fermé(s) servant exclusivement à des fins syndicales; une clef est remise à la représentante du Syndicat.

8.02 L'emplacement et le nombre de tableau(x) font l'objet d'un arrangement au niveau local dans les soixante (60) jours de l'entrée en vigueur de la présente convention.

8.03 Dans ce ou ces tableau(x), le Syndicat peut afficher tout document susceptible d'intéresser ses membres.

Cependant, chaque document doit préalablement être signé par une représentante dûment autorisée du Syndicat.

Aucun des documents, autre qu'un avis de convocation d'assemblée, ne peut être affiché sans qu'une copie ne soit remise à la personne en charge du personnel ou à son représentant.

8.04 À la demande écrite d'une représentante du Syndicat, copie des documents affichés dans l'établissement lui sont transmis si ces documents proviennent de la direction générale, de la direction des soins infirmiers ou de la direction du personnel. Ces documents doivent concerner les conditions de travail des salariées ou être relatifs à l'application de la présente convention.

ARTICLE 9

LIBÉRATION POUR ACTIVITÉS SYNDICALES

9.01 Liste des représentantes

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

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

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

9.02 Après demande au directeur du personnel ou à son représentant, lequel ne peut refuser sans motif valable, la représentante extérieure du Syndicat peut rencontrer à l'établissement, dans un endroit réservé à cette fin ou à tout autre endroit convenu, durant les heures de travail, toute salariée sans perte de salaire pour celle-ci.

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

9.04 Nombre maximum de libérations

Pour l'application de la présente convention, l'Employeur libère à temps partiel sans perte de salaire, une (1) ou des salariée(s) désignée(s) par le Syndicat de l'établissement dans la proportion des jours suivants:

de 50 à 99 salariées :	une demie (1/2) journée par semaine
de 100 à 299 salariées :	une (1) journée par semaine
de 300 à 749 salariées :	deux (2) journées par semaine
750 salariées et plus :	trois (3) journées par semaine

Si plus d'une (1) salariée est libérée, le nombre total d'heures de libérations ne peut excéder l'équivalent d'une demie (1/2), d'une (1), de deux (2) ou de trois (3) journées par semaine, selon le cas.

9.05 Aux fins d'application des paragraphes 9.04 et 9.06, le nombre de salariées comprises dans l'unité d'accréditation doit être celui du 1er janvier de chaque année.

9.06 Libération pour unité de moins de 50 membres

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

9.07 Local syndical

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

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

9.08 Dans le cas d'un Syndicat régional ou à sections, la vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et chaque administratrice peuvent, pour s'occuper d'activités syndicales à l'extérieur de l'établissement, être libérées, sans perte de salaire, pour un nombre de jours n'excédant pas par année, douze (12) jours pour la vice-présidente, dix (10) jours pour la secrétaire, neuf (9) jours pour la trésorière et cinq (5) jours pour chaque administratrice ou membre du Conseil d'administration ou l'équivalent.

Le nombre de jours de libération ne peut excéder le nombre total prévu pour chacune des fonctions énumérées ci-haut. La vice-présidente, la secrétaire, la trésorière et les administratrices doivent alors donner leur avis de dix (10) jours à l'Employeur après s'être assurées avec lui de la continuité des activités du centre d'activités.

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

Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, l'avis écrit ci-dessus prévu peut être donné moins de dix (10) jours à l'avance. Le nombre total de jours de libération prévu ci-haut pour chacune des fonctions ne doit pas empêcher l'utilisation des dispositions du paragraphe 9.10.

9.09 Procédure de libération

Les représentantes et les déléguées du Syndicat et/ou de la Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec peuvent s'absenter de leur travail sans perte de salaire et ce, pour exercer leur fonction syndicale à l'extérieur de l'établissement. A cette fin, le

Syndicat transmet par écrit au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personne(s) pour qui la libération est demandée ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

9.10 Nombre maximum de libérations

Le nombre total des journées payées en vertu du paragraphe 9.09 pour l'ensemble des salariées comprises dans l'unité d'accréditation est fixé comme suit:

de 1 à 50 salariées :	20 jours par année
de 51 à 100 salariées :	25 jours par année
de 101 à 150 salariées :	30 jours par année
de 151 à 250 salariées :	40 jours par année
de 251 à 350 salariées :	50 jours par année
de 351 à 450 salariées :	60 jours par année
de 451 à 500 salariées :	65 jours par année
501 salariées et plus :	80 jours par année

Dans le cas d'un poste unique, ces libérations seront possibles en autant qu'elles ne portent pas préjudice au fonctionnement du ou des centre(s) d'activités.

9.11 Après épuisement du nombre de jours de libérations fixé sur la base du nombre de salariées visées, les représentantes locales et administratrices du Syndicat ou de la Fédération sont libérées avec solde en autant que cela ne porte pas préjudice au bon fonctionnement du ou des centre(s) d'activités et ce, sous réserve du remboursement, par le Syndicat ou la Fédération, du salaire et des bénéfices marginaux. A cette fin, le Syndicat transmet par écrit au représentant de l'Employeur, au moins dix (10) jours à l'avance, le nom de la ou des personne(s) pour qui la libération est demandée, ainsi que la nature, la durée et le lieu de cette activité syndicale.

9.12 Cependant, dans des circonstances exceptionnelles et pour des raisons valables soumises à l'Employeur et dont la preuve incombe au Syndicat, la demande écrite prévue aux paragraphes 9.09 et 9.11 peut être faite moins de dix (10) jours à l'avance.

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

9.14 Aux fins d'application du paragraphe 9.10, le nombre de salariées comprises dans l'unité d'accréditation doit être celui du 1er janvier de chaque année.

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

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

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

9.16 Libération pour arrangement local

L'Employeur libère sans perte de salaire trois (3) salariées désignées par le Syndicat aux fins de participer à toutes les séances relatives à des discussions d'arrangements locaux.

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

1- Durée

La salariée peut obtenir un congé sans solde pour travailler à plein temps comme représentante syndicale. Le Syndicat ou la Fédération doit demander par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance, un tel congé et fournir à l'Employeur les détails concernant la nature et la durée probable de son absence. S'il s'agit d'une fonction non élective, le congé sans solde est d'une durée maximum de deux (2) ans. Si elle ne revient pas au travail à l'intérieur de ce délai, elle est considérée avoir abandonné volontairement son emploi à compter de la date de son départ de l'établissement. Dans le cas d'une fonction élective, le congé sans solde est renouvelable automatiquement d'année en année, en autant que la salariée continue d'occuper une fonction élective. Pendant une telle absence, le poste de la salariée en congé sans solde n'est pas affiché et est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 17.

2- Retour

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

3- Ancienneté

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

4- Congé annuel

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

5- Congés-maladie

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

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

6- Régime de retraite

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

7- Assurance-groupe

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant, la salariée peut maintenir sa participation en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

8- Exclusion

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

9- Modalités de retour

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

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

À défaut d'utiliser lesdits mécanismes, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité.

10- Abolition de poste ou supplantation durant le congé

Malgré les dispositions du deuxième alinéa du sous-paragraphe 9, jusqu'au

29 juin 1998, la salariée dont le poste est aboli ou qui est supplantée durant son congé sans solde doit effectuer, sauf en cas d'impossibilité, son choix de supplantation conformément à l'article 14 sans attendre son retour au travail.

9.18 Libération pour comité conjoint et/ou paritaire

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

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

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES GRIEFS

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

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

10.02 Délai de soumission écrite du grief

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

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

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

- 1- années d'expérience antérieures;
- 2- salaire;
- 3- titre d'emploi;
- 4- primes, suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33;
- 5- quantum de la prestation de l'assurance-salaire.

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

10.05 Grief collectif

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

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

10.07 Réponse de l'Employeur

L'Employeur doit donner sa réponse dans les cinq (5) jours de la date du dépôt du grief. Copie de la réponse au grief est transmise au Syndicat et à la signataire du grief, s'il y a lieu.

En tout temps après le dépôt du grief, l'une ou l'autre des parties peut exiger de rencontrer l'autre partie pour faire l'examen du grief et y trouver une solution satisfaisante.

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

10.09 Cas d'exception

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

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si la procédure de grief n'a pas donné de solution satisfaisante dans les délais prévus au paragraphe 10.07, l'une ou l'autre partie peut exiger que le grief ou mécontentement soit entendu en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet.

À défaut, par le Syndicat, de soumettre à l'Employeur la demande susmentionnée dans les six (6) mois du dépôt du grief, celui-ci est considéré comme ayant été retiré.

11.02 Détermination de la procédure d'arbitrage

Les parties procèdent devant un arbitre.

Pour ce faire, l'une des parties avise l'autre partie en lui communiquant le nom de l'arbitre qu'elle suggère. Dans les dix (10) jours de la réception de cet avis, l'autre partie doit communiquer, soit son accord sur l'arbitre suggéré, soit le nom d'un autre arbitre.

Si à la suite de cette procédure, il n'y a pas d'accord sur le choix de l'arbitre, l'une ou l'autre partie demande au Ministre de l'Emploi de le nommer d'office.

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

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

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

a) Désignation des assesseurs

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

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

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

L'arbitre peut délibérer en l'absence de l'un des assesseurs si celui-ci a été dûment

convoqué par écrit au moins dix (10) jours à l'avance et qu'il est absent sans raison jugée valable par l'arbitre.

c) Rapport distinct

Tout assesseur dissident peut faire un rapport distinct

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

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

11.06 Délai pour rendre la décision

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

11.07 Pouvoirs de l'arbitre et des assesseurs

L'arbitre et les assesseurs possèdent les pouvoirs prévus au Code du travail.

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

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

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

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

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

travail.

11.11 Juridiction relative aux mesures disciplinaires

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

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

Dans tous les cas de grief portant sur une mesure disciplinaire, le fardeau de la preuve appartient à l'Employeur.

11.11A Juridiction relative aux mesures administratives

Dans tous les cas de mesure administrative prévue au paragraphe 5.12, l'arbitre peut:

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

11.12 Démission d'une salariée

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

11.13 Aveu

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

11.14 Juridiction limitative de l'arbitre

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

11.15 La Confédération québécoise des centres d'hébergement et de réadaptation d'une part

et la Fédération des Infirmières et Infirmiers du Québec pour les Syndicats qui lui sont affiliés d'autre part, peuvent convenir qu'un (1) ou des grief(s) déposé(s) localement ont une portée provinciale et conséquemment procéder à un seul arbitrage.

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

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

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

11.18 Frais d'arbitrage

Les frais et honoraires de l'arbitre ne sont jamais à la charge de la partie syndicale.

11.19 Les parties peuvent, au niveau local, convenir d'une autre procédure d'arbitrage des griefs.

ARTICLE 12

ANCIENNETÉ

A) APPLICATION

- 12.01** Les dispositions relatives à l'ancienneté s'appliquent à la salariée à temps complet et à la salariée à temps partiel. Toutefois, c'est proportionnellement au nombre d'heures de travail effectuées par rapport aux heures prévues à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires, que la salariée à temps partiel acquiert des droits en vertu de la présente convention.
- 12.02** La salariée peut exercer son droit d'ancienneté en regard de tous les emplois compris dans l'unité d'accréditation conformément aux règles prévues à la présente convention.
- 12.03** L'ancienneté s'exprime en année(s) et jour(s) de calendrier.

B) ACQUISITION

- 12.04** Les salariées, à temps complet ou à temps partiel, acquièrent le droit à l'exercice de leur ancienneté une fois leur période de probation complétée. Une fois cette période de probation complétée, la dernière date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.
- 12.05** L'ancienneté de la salariée à temps partiel est calculée en jour de travail proportionnellement au nombre d'heures de travail qu'elle effectue par rapport aux heures prévues à son titre d'emploi, à l'exclusion des heures supplémentaires.
- 12.06** Chaque fois qu'il y a lieu d'établir une comparaison entre l'ancienneté d'une salariée à temps complet et celle d'une salariée à temps partiel, les jours de travail de cette dernière sont convertis en année(s) et jour(s) de calendrier selon la règle suivante: chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'ancienneté si elle a droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'ancienneté si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à 1/223ième d'année d'ancienneté si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'ancienneté si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'ancienneté si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'ancienneté si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

12.07 En aucun cas, la salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la salariée à temps complet à l'intérieur d'une même période.

C) CONSERVATION ET ACCUMULATION

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

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

12.09 La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées 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 considérés comme des jours de travail quant au calcul de l'ancienneté et cumulés au fur et à mesure.

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

D) CHANGEMENT DE STATUT

12.11 Une salariée à temps partiel obtient un poste de salariée à temps complet par voie d'affichage. Elle conserve l'ancienneté acquise dans l'autre statut comme si elle l'avait acquise dans son nouveau poste.

La salariée à temps complet devient salariée à temps partiel par voie d'affichage et elle transporte son ancienneté. Cette salariée est alors soumise aux dispositions visant les salariées à temps partiel.

Dans les deux (2) cas énumérés ci-haut, la salariée n'a pas à donner sa démission.

La salariée peut démissionner de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité selon les dispositions prévues à l'article 17 de la présente convention. Cette salariée conserve et transporte son ancienneté accumulée à la date de sa démission; cependant, elle ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 13 pour l'obtention d'un poste au cours des douze (12) mois suivant son inscription sur la liste de disponibilité. Malgré ce qui précède, sa candidature à un poste sera considérée lorsque, suite à l'application des dispositions de la convention collective, il n'y a aucune candidature ou qu'aucune des candidates ne satisfait aux exigences normales de la tâche.

La salariée à temps complet qui devient salariée à temps partiel et celle qui s'inscrit sur la liste de disponibilité selon les modalités de l'alinéa précédent voit ses congés-maladie, accumulés selon le paragraphe 23.42 et non utilisés, payés selon le paragraphe 23.43; ses congés-maladie accumulés selon le paragraphe 23.41 lui seront monnayés à son départ selon ce paragraphe 23.41.

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

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

- 1- abandon volontaire de son emploi;
- 2- dans le cas d'une étudiante, le retour aux études à temps complet constitue un abandon volontaire de son emploi. Seules les étudiantes embauchées pour la période et pour le remplacement du congé annuel seulement sont touchées par les dispositions du présent sous-paragraphe;
- 3- renvoi;
- 4- refus ou négligence de la salariée mise à pied, selon les dispositions de l'article 14, d'accepter de reprendre le travail à la suite d'un rappel, dans les sept (7) jours de calendrier du rappel, sans excuse valable. La salariée doit se présenter au travail dans les sept (7) jours de calendrier qui suivent sa réponse à l'Employeur. Le rappel se fait par lettre recommandée expédiée à la dernière adresse connue;
- 5- mise à pied excédant douze (12) mois, sauf pour les salariées bénéficiant du paragraphe 15.03;

L'application du présent sous-alinéa est suspendue jusqu'au 29 juin 1998.

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

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

F) INFORMATIONS

12.13 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et par la suite chaque année, au plus tard le 1er avril, l'Employeur remet au Syndicat la liste de toutes les salariées couvertes par le certificat d'accréditation; cette liste comprend les renseignements suivants:

- nom;
- adresse;
- date d'entrée en service;
- centre(s) d'activités;
- titre d'emploi;
- salaire;
- numéro d'assurance sociale;
- numéro d'employée;
- statut de temps complet ou de temps partiel;
- ancienneté.

Cette liste n'est pas affichable.

12.14 Dans les soixante (60) jours suivant la date d'entrée en vigueur de la convention et par la suite chaque année, au plus tard le 1er avril, l'Employeur remet au Syndicat la liste d'ancienneté des salariées comprises dans l'unité d'accréditation.

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

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

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

G) DISPOSITION SPÉCIALE

12.16 La date d'entrée en service d'une salariée qui n'était pas comprise dans l'unité d'accréditation et qui est devenue salariée conformément à la présente convention sert de point de départ aux fins de calcul de son ancienneté.

ARTICLE 13

PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

A) À L'INTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

13.01 Sous réserve de l'application du sous-alinéa 3) (Affectation temporaire) des sections II et III du paragraphe 15.05 en vigueur jusqu'au 29 juin 1998, tout poste vacant ou nouvellement créé, visé par le certificat d'accréditation, doit être affiché aux endroits habituels durant une période d'au moins quinze (15) jours.

En même temps, l'Employeur transmet une copie de l'affichage au Syndicat.

Cet affichage se fait au tableau prévu par l'Employeur à cet effet ou à tout autre endroit convenu entre les parties.

À moins d'impossibilité de le faire résultant des obligations découlant des dispositions de la présente convention ou s'il évalue que les besoins du centre d'activités justifient un nombre de jours de travail inférieur à cinq (5) jours par semaine, l'Employeur affiche le poste à temps complet.

S'il n'y a aucune candidature à l'intérieur de l'établissement, l'Employeur n'est pas lié par la disposition prévue à l'alinéa précédent.

13.02 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- le titre et la définition apparaissant à la présente convention;
- 2- l'échelle de salaire (minimum-maximum);
- 3- le ou les centre(s) d'activités;
- 4- la période d'affichage;
- 5- le quart de travail;
- 6- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 7- pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
- 8- dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de la cédule de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu de sa titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

- 13.03** La salariée peut, avant de solliciter un poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.
- 13.04** À la fin de la période d'affichage, l'Employeur transmet au Syndicat une copie des candidatures reçues.
- 13.05** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.07, un registre des postes peut être établi dans chaque établissement. Ce registre a pour but de permettre à une salariée qui souhaite obtenir un changement de poste de s'inscrire en tant que salariée intéressée, advenant une vacance à l'un des postes souhaités.
- 13.06** Sous réserve des dispositions du paragraphe 13.07, l'inscription au registre des postes se fait à la suite d'un avis écrit de la salariée à l'Employeur. Cette inscription est considérée comme une candidature au poste visé.
- 13.07** L'existence, l'utilisation et les modalités d'application d'un registre des postes sont décidées entre l'Employeur et le Syndicat par un arrangement au niveau local.
- 13.08** Le poste devra être accordé et sera comblé par la salariée qui a le plus d'ancienneté parmi celles qui ont posé leur candidature, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche.

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

En cas de grief, le fardeau de la preuve appartient à l'employeur.

- 13.08A** Toutefois, jusqu'au 29 juin 1998, un poste affiché dans une unité générale d'un centre d'hébergement et de soins de longue durée ne peut comporter d'exigences d'expérience.
- 13.09** L'application du paragraphe 13.08 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.05 -Établissement.

De même, jusqu'au 29 juin 1998, l'application du paragraphe 13.08 ne peut avoir pour effet d'empêcher l'obtention d'un poste par une salariée bénéficiant de la sécurité

d'emploi selon la procédure prévue au paragraphe 15.05-Localité.

13.10 L'Employeur affiche toute nomination dans les sept (7) jours suivant la fin de la période d'affichage ou l'utilisation du registre des postes et ce, pour une durée de quinze (15) jours. Il transmet copie de la nomination au Syndicat.

13.11 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. Les autres vacances qui procèdent des promotions, transferts ou rétrogradations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées à la discrétion de l'Employeur si un registre des postes existe.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon le critère établi dans le présent article parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte des paragraphes 13.05, 13.08, 13.09 et 15.05.

13.12 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de trente (30) jours de travail. Cependant, la salariée de l'équipe de remplacement qui obtient un poste en vertu des dispositions du paragraphe 15.05 ne peut décider de réintégrer l'équipe de remplacement durant cette période, mais elle doit le faire à la demande de l'Employeur.

Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de cette période d'essai, elle est réputée, à ce moment-là, satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Au cours de cette période, la 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. La salariée qui, au cours de cette période, décide de réintégrer la liste de disponibilité ou qui est appelée à réintégrer l'équipe de remplacement ou la liste de disponibilité à la demande de l'Employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis sur cette liste de disponibilité ou sur l'équipe de remplacement. Dans les cas de réintégration à la demande de l'Employeur, la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche.

Cependant, si l'ancien poste que réintègre la salariée est détenu par une autre salariée dont la période d'initiation et d'essai est terminée, ce poste est réputé n'avoir pas été attribué, et ce, jusqu'à ce que chacune des salariées ainsi affectée recouvre son ancien poste ou réintègre l'équipe de remplacement ou la liste de disponibilité.

S'il y a réintégration à l'ancien poste ou à l'équipe de remplacement ou à la liste de disponibilité, l'Employeur offre le poste à une autre candidate selon les modalités prévues au présent article.

13.12A Les dispositions du paragraphe 13.12 ne s'appliquent pas à une salariée qui bénéficie d'une période d'adaptation prévue au paragraphe 15.05 en vigueur jusqu'au 29 juin 1998.

Dans le cas où une période d'adaptation n'a pas permis à une salariée autre qu'une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de devenir apte à occuper le poste, celle-ci doit, à la demande de l'employeur, réintégrer son ancien poste et ce, sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste. Dans ce cas, la salariée peut se prévaloir de la procédure de grief et d'arbitrage. Il incombe à l'Employeur de prouver que la salariée n'est pas en mesure d'accomplir adéquatement les tâches reliées au poste.

13.13 À la suite de toute mutation, la salariée reçoit le salaire prévu pour son nouveau poste dès le premier jour de sa période d'initiation et d'essai ou de sa période d'adaptation prévue au paragraphe 15.05 en vigueur jusqu'au 29 juin 1998.

13.14 Procédure particulière concernant l'octroi de postes à temps partiel

1- Cette procédure s'applique pour l'octroi de tous les postes à temps partiel dans un centre d'activités, à condition que la diminution d'un poste à temps partiel n'empêche pas les salariées titulaires de poste à temps complet et à temps partiel de ce centre d'activités de bénéficier d'une (1) fin de semaine sur deux (2) et qu'il n'en résulte pas d'augmentation du temps supplémentaire, y compris par application du paragraphe 16.21.

Dès qu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé, l'Employeur en informe par écrit le Syndicat et procède selon les modalités suivantes:

- a) dans les centres d'activités où il n'existe aucun roulement des quarts de travail:
 - i) le poste est offert dans le centre d'activités concerné par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel de ce centre d'activités, du même titre d'emploi et travaillant sur le même quart de travail. Les jours de travail du poste sont accordés en totalité ou en partie, par ancienneté, à la salariée qui, par l'addition de ces jours de travail, devient une salariée à temps complet;
 - ii) s'il reste un (1) ou des jour(s) de travail non récupéré(s), ce ou ces jour(s) est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux autres salariées titulaires de poste du centre d'activités concerné dans la mesure où l'ensemble de ces jours de travail restants sont récupérés totalement par cette ou ces salariée(s) titulaire(s) de poste. Sinon, les jours de travail non récupérés deviennent un nouveau poste qui est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article;
 - iii) si aucune salariée titulaire de poste à temps partiel ne veut, ou ne peut

par l'addition des jours offerts devenir salariée à temps complet, le ou les jour(s) de travail du poste est ou sont offert(s) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel de ce centre d'activités dans la mesure où l'ensemble des jours du poste sont récupérés totalement par une (1) ou des salariée(s) titulaire(s) de poste. Sinon le poste est affiché selon la procédure régulière prévue au présent article.

- b) dans les centres d'activités où il existe un roulement des quarts de travail, les modalités ci-haut prévues s'appliquent sauf pour ce qui suit et en autant qu'il n'y ait pas augmentation du roulement des quarts de travail:
 - i) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste stable, seules les salariées titulaires de poste à temps partiel stables sur le même quart de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste;
 - ii) si le poste devenu vacant ou nouvellement créé est un poste soumis au roulement des quarts de travail, toutes les salariées titulaires de poste à temps partiel assumant le roulement des quarts de travail peuvent se voir offrir les jours de travail du poste.
- 2- Par suite de l'application de cette procédure particulière, l'Employeur, dans les quinze (15) jours, confirme par écrit à la salariée et au Syndicat le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.
- 3- Lorsqu'un poste à temps partiel devient vacant ou est nouvellement créé dans un point de service, la procédure particulière concernant l'octroi des postes à temps partiel ne s'applique qu'entre les salariées titulaires de poste à temps partiel de ce point de service.
- 4- les parties conviennent que rien dans ce présent paragraphe ne peut être utilisé aux fins d'interprétation de la notion de "centre d'activités" par rapport à celle de "point de service" ou inversement.

Dispositions spéciales

13.15 La salariée titulaire d'un poste à temps complet affectée à un centre d'activités opérant sept (7) jours par semaine peut, avec l'accord de l'Employeur, réduire son temps de travail à sept (7) ou à huit (8) jours par période de deux (2) semaines aux conditions suivantes:

- a) qu'une salariée, du même titre d'emploi et du même centre d'activités, titulaire de poste à temps partiel:
 - augmente ses jours de travail à sept (7) jours par deux (2) semaines dans le cas où une salariée à temps complet a choisi de réduire son temps de travail à sept (7) jours par deux (2) semaines;

- augmente ses jours de travail à six (6) jours par deux (2) semaines dans le cas où la salariée à temps complet a choisi de réduire son temps de travail à huit (8) jours par deux (2) semaines;

et que l'augmentation de jours de travail soit compatible avec son horaire de travail.

- b) et, s'il y a lieu, que les journées de travail libérées par la salariée à temps complet et non récupérées en fonction des dispositions du sous-paragraphe précédent soient attribuées en totalité aux autres salariées titulaires de poste à temps partiel du même centre d'activités.

L'attribution des jours libérés se fait en tenant compte de l'ancienneté des salariées titulaires de poste à temps partiel.

Dans les quinze (15) jours qui suivent l'attribution, l'Employeur confirme par écrit à la salariée et au Syndicat, le nouveau poste en indiquant le statut et le nombre de jours de travail par période de deux (2) semaines.

Lorsqu'un poste attribué en vertu du présent paragraphe devient vacant, la procédure prévu au paragraphe 13.14 s'applique. L'Employeur, le cas échéant, procède ensuite à l'affichage d'un poste à temps partiel conformément aux dispositions prévues au paragraphe 13.01.

B) À L'EXTÉRIEUR DE L'UNITÉ D'ACCRÉDITATION

- 13.16** Tout poste immédiatement supérieur au certificat d'accréditation, vacant ou nouvellement créé, doit être affiché aux endroits habituels pour une période de quinze (15) jours.

En même temps, l'Employeur transmet au Syndicat la copie du poste affiché. Il transmet également à la fin de la période d'affichage, une copie des candidatures reçues.

- 13.17** Le poste immédiatement supérieur au certificat d'accréditation, vacant ou nouvellement créé, peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu d'une titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

- 13.18** La salariée peut, avant de solliciter ce poste, prendre connaissance des candidatures au bureau du personnel.

- 13.19** Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé, qu'elle vienne ou non de l'unité d'accréditation.

Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur, qu'elle soit couverte ou non par le certificat d'accréditation.

- 13.20** Aux fins d'application de cet article, l'ancienneté d'une personne qui n'est pas couverte par une unité d'accréditation s'établit, quant à ses états de service, suivant les dispositions de la présente convention.
- 13.21** Les diplômes ou certificats ou attestations d'études post-scolaires ne sont pas un critère absolu.
- 13.22** Au cas de contestation, il appartient à l'Employeur de prouver que la candidate promue est la plus compétente.
- 13.23** 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.
- 13.24** La salariée promue à un poste hors de l'unité d'accréditation, conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité d'accréditation.
- 13.25** La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de soixante (60) jours de travail. Au cours de cette période, elle peut réintégrer son ancien poste à l'intérieur de l'unité d'accréditation, sans préjudice à ses droits acquis.
- 13.26** La salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité d'accréditation, demeure régie par les dispositions de la convention collective. Au terme de son assignation, elle retourne à son poste.

C) POSTE RÉSERVÉ

- 13.27** Lorsqu'une salariée devient incapable pour des raisons médicales d'accomplir en tout ou en partie les fonctions reliées à son poste, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, sur recommandation du Bureau de santé ou du médecin désigné par lui, ou sur recommandation du médecin de la salariée, de replacer la salariée dans un autre poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche.

Dans ce cas, le poste ainsi octroyé n'est pas affiché et la salariée ne subit aucune

diminution de salaire suite à cette mutation.

ARTICLE 13A

PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 29 juin 1998.

SECTION I AU NIVEAU LOCAL

L'Employeur consulte le Syndicat sur son plan de main-d'oeuvre avant sa transmission à la régie régionale.

13A.01 Aux fins de cette consultation, l'Employeur fournit au Syndicat les éléments suivants:

A) l'état de la demande de travail au cours de l'année précédant la période de prévision

Celle-ci comprend, pour l'unité ou les unités d'accréditation représentées par la partie syndicale, pour chaque centre de l'établissement (la notion de centre d'un établissement est celle de la loi), chaque centre d'activités (la notion utilisée dans les rapports budgétaires), chaque centre d'activités (la notion utilisée dans la convention collective) et, le cas échéant, chaque point de service:

- les heures travaillées (à l'exclusion du temps supplémentaire):
 - . par les titulaires de poste à temps complet et à temps partiel y compris pour ces dernières les heures travaillées via la liste de disponibilité;
 - . par les salariées non titulaires de poste de la liste de disponibilité;
 - . par des salariées de l'équipe de remplacement.
- les heures travaillées en temps supplémentaire;
- les heures travaillées par la main-d'oeuvre indépendante au moment où cette information sera disponible.

B) l'état de la main-d'oeuvre au 31 mars de l'année précédant la période de prévision

Celle-ci comprend, pour l'unité ou les unités d'accréditation représentées par la partie syndicale, pour chaque centre de l'établissement, chaque centre d'activités (au sens des rapports budgétaires), chaque centre d'activités (au sens de la convention collective) et, le cas échéant, chaque point de service:

- les postes par titre d'emploi, par statut de même que les heures qui y sont rattachées, ainsi que le nom de la titulaire. Dans le cas de postes à temps complet, il s'agit du nombre d'heures prévues au titre d'emploi. Dans le cas de postes à temps partiel, il s'agit du nombre d'heures prévu audit poste. On indique pour chaque poste s'il est occupé ou vacant;
- la liste des salariées de la liste de disponibilité par titre d'emploi;
- la liste des salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi travaillant sur l'équipe de remplacement, par titre d'emploi et par statut;
- la liste et la copie des contrats entre l'Employeur et un tiers pour le travail confié à contrat, sous-contrat ou à de la main-d'oeuvre indépendante dont le renouvellement ou l'abrogation est susceptible de modifier à la hausse ou à la baisse le niveau de l'emploi dans des catégories d'emploi représentées par la partie syndicale.

C) la prévision de la demande de travail pour les trois ans de la période de prévision

Celle-ci comporte des prévisions distinctes pour les trois années du plan. Pour chaque année, elle donne l'état prévu de la demande de travail telle que définie plus haut à propos de la demande de travail pour l'année ayant précédé la période de prévision.

D) les changements prévisibles de l'état de la main-d'oeuvre au cours de la période de prévision comportent:

- la liste des postes qui seront abolis au cours de la période de prévision avec la mention pour chacun du nom de la titulaire, de la date prévue de son abolition, du titre d'emploi, de son statut et du nombre d'heures attaché audit poste, du fait qu'il sera vacant ou occupé au moment de son abolition;
- la liste des postes qui deviendront vacants au cours de la période de prévision et qu'on n'aura pas décidé d'abolir quand ils deviendront vacants et celle des postes qui seront créés au cours de cette période avec pour chacun la date prévue de sa vacance ou de sa création, le titre d'emploi, le statut et le nombre d'heures attaché audit poste;
- le nombre et le nom, lorsque connu, des salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui s'ajouteront ou se soustrairont à l'équipe de remplacement, par titre d'emploi et par statut, avec la mention des dates de changement;
- les modifications prévues à la liste des contrats et à leur contenu.

13A.02 Les états de la demande de travail et de la main-d'oeuvre sont remis au Syndicat dès qu'ils sont disponibles, mais au plus tard le 31 mai de chaque année.

Les prévisions quant à la demande de travail et au changement de l'état de la main-d'oeuvre sont remis au Syndicat dès qu'ils sont disponibles, mais au plus tard le 15 août de chaque année.

Les parties locales peuvent convenir d'autres délais que ceux prévus ci-dessus.

13A.03 Les parties se rencontrent pour examiner les informations déposées par l'Employeur et discuter du plan local de main-d'oeuvre. Les parties conviennent de se donner un (1) mois pour faire l'examen conjoint du projet, tout en respectant l'échéancier fixé par la régie régionale.

Les parties peuvent également discuter de l'opportunité d'octroyer, de renouveler ou d'abroger les contrats et sous-contrats susceptibles de modifier à la hausse ou à la baisse le niveau de l'emploi dans les catégories d'emploi représentées par le Syndicat.

13A.04 Les modifications et les mises à jour au plan sont faites en consultation avec le Syndicat.

13A.05 Les parties locales conviennent des moyens à utiliser afin d'informer les salariées de l'état des travaux relatifs au plan de main-d'oeuvre.

SECTION II AU NIVEAU RÉGIONAL

13A.06 La régie régionale consulte et obtient l'avis de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (F.I.I.Q.) sur:

- la planification régionale de la main-d'oeuvre faite par la régie régionale;
- les programmes régionaux d'adaptation et de recyclage de la main-d'oeuvre;
- le plan régional de développement des ressources humaines.

13A.07 Aux fins de cette consultation, la régie régionale remet à la F.I.I.Q., dès qu'ils sont disponibles les informations suivantes:

- A) Les informations relatives au cadre budgétaire et à la planification et à l'organisation des services sur le territoire pour les trois (3) prochaines années.
- B) Le projet de plan régional de planification de main-d'oeuvre. Ce projet comprend, d'une façon agrégée, les informations pertinentes sur les états de la demande de travail et de la main-d'oeuvre de l'année précédente, de même que les prévisions quant à la demande de travail et au changement de l'état de la main-d'oeuvre pour chacune des trois (3) années de la période de prévision.

- C) Les moyens d'action que la régie régionale entend suggérer aux établissements pour réaliser le plan projeté.
- D) Toute autre information jugée pertinente par la régie régionale.

13A.08 Dans l'élaboration et la réalisation de son plan de main-d'oeuvre, la régie régionale respecte les contraintes suivantes, qui permettent de contrôler l'évolution au niveau de l'emploi dans l'ensemble de la région de même que l'évolution de la structure de la main-d'oeuvre.

Contrainte 1 Le nombre de postes qu'on prévoit abolir au cours de la période de prévision de trois ans couverte par le plan ne doit pas excéder celui des postes dont on prévoit la création ou la vacance au cours de cette période. Aux fins du respect de cette contrainte, la prévision de création ou de vacance de postes déborde la région et inclut les postes dont on prévoit la création ou la vacance dans les régions voisines et qui pourront devenir accessibles aux personnes salariées de la région bénéficiant du paragraphe 15.03.

Cette opération est également effectuée en utilisant comme base le nombre d'équivalents temps plein (E.T.P.) et ce, de la façon suivante:

- le nombre d'ETP correspondant aux postes dont on prévoit l'abolition dans une région au cours de la période de trois (3) ans couverte par le plan ne doit pas excéder celui du nombre d'ETP correspondant aux postes dont on prévoit la création ou la vacance au cours de cette période;
- le nombre d'ETP correspondant à un poste à temps complet aboli, créé ou vacant est égal à un (1);
- le nombre d'ETP correspondant à un poste à temps partiel aboli est obtenu en divisant les heures travaillées au cours des douze (12) mois précédant le dépôt du plan de main-d'oeuvre multipliées par 1,173, par le nombre d'heures régulières de travail prévues au titre d'emploi;
- le nombre d'ETP correspondant à un poste à temps partiel créé ou vacant est obtenu en divisant le nombre d'heures hebdomadaires prévu au poste par le nombre d'heures hebdomadaires prévu au titre d'emploi.

En outre, on s'efforce de respecter la contrainte 1 pour chacun des groupes d'emplois suivants:

1. professionnelles;
2. les groupes des techniciennes: infirmière, technicienne diplômée, salariées

affectées au travail social (aide sociale, technicienne en assistance sociale et technicienne aux contributions), personnes affectées à l'éducation et/ou rééducation (éducatrice, technicienne en rééducation);

3. les soins infirmiers et para-techniques: infirmière auxiliaire, diplômée en service de la santé, soins infirmiers et para-techniques;
4. les emplois de bureau;
5. services auxiliaires et métiers.

Si la chose se révèle impossible pour l'un ou l'autre d'entre eux, des programmes spéciaux sont mis en place par le Ministère et les régies régionales pour résorber le déséquilibre dans les délais les plus brefs.

Contrainte 2 Tout en respectant la contrainte précédente, le plan de main-d'oeuvre doit chercher à minimiser la réduction de la demande de travail adressée aux salariées non titulaires de poste de la liste de disponibilité.

Contrainte 3 Tout en respectant les contraintes 1 et 2, le plan de main-d'oeuvre doit chercher à maximiser l'embauche de personnes qui ne sont pas déjà à l'emploi d'un établissement du réseau.

13A.09 Au cours du mois de mars de chaque année, les parties se rencontrent pour:

- faire le bilan de l'actualisation du plan régional de main-d'oeuvre établi;
- effectuer les constats susceptibles d'entraîner des modifications, au niveau local et au niveau régional, au plan de main-d'oeuvre en cours de réalisation;
- identifier les mesures à prendre pour faciliter l'atteinte des objectifs fixés.

13A.10 Au 1er octobre 1997, les parties dressent le bilan de l'exercice de planification de main-d'oeuvre réalisé depuis le 1er avril 1995 et avisent la régie régionale des mesures à prendre dans les six (6) mois qui suivent pour s'assurer que le nombre de postes abolis au cours des trois années n'excédera pas la somme des postes créés, des postes devenus vacants et ceux qui étaient vacants en début de période.

Cette opération est également effectuée en utilisant comme base le nombre d'équivalents temps plein (E.T.P.).

SECTION III AU NIVEAU NATIONAL

13A.11 Les parties nationales conviennent de se réunir chaque année à compter du 1er mars

pour:

- faire l'examen de l'efficacité des programmes d'action sur l'emploi mis en place;
- prendre connaissance des perspectives quant à l'économie qui devra être réalisée dans le réseau en matière de rémunération du travail;
- identifier les problèmes nouveaux qui découlent de ce qui précède;
- convenir le cas échéant des solutions qui permettront de réaliser les économies nécessaires et cela même si elles impliquent l'amendement des dispositions de la convention collective qui cessent de s'appliquer le 29 juin 1998.

13A.12 Les parties nationales se rencontrent également afin de discuter:

- de toute problématique concernant la planification inter-régionale de la main-d'oeuvre;
- des programmes nationaux d'adaptation et de recyclage de la main-d'oeuvre;
- des situations problématiques de remplacement soumises par les services régionaux de main-d'oeuvre.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 29 juin 1998.

I - MESURES SPÉCIALES

14.01 Changement d'oeuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assume(nt) la même vocation auprès de la même population

- A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi doivent choisir, par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou aller travailler dans le même titre d'emploi et le même statut dans un autre établissement. À défaut d'exercer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement qui change d'oeuvre.
- B) Dans le cas où le nombre d'emplois du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et que, d'autre part, des emplois sont disponibles dans le même secteur d'activités et le même statut, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté dans leur établissement ou dans un autre établissement dans leur titre d'emploi. À défaut de pouvoir obtenir un poste dans leur titre d'emploi, les autres salariées choisissent un poste dans leur secteur d'activités. À défaut d'exercer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement qui a changé d'oeuvre.
- C) S'il subsiste des emplois à combler, les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans leur établissement ou dans un autre établissement. Ce choix s'exerce dans un poste de même statut, d'abord du même titre d'emploi ou, à défaut, d'un autre titre d'emploi du secteur d'activités. À défaut d'exercer ce choix, ces salariées sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement qui a changé d'oeuvre.

Lorsque la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi choisit un poste d'un autre titre d'emploi de son secteur d'activités, elle peut l'obtenir même si elle ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche prévues pour ce poste si une période d'adaptation, telle que définie à la section VI du paragraphe 15.05, la rend apte à occuper ce poste.

Les salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied. Les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les salariées non détentrices de poste peuvent choisir par ordre d'ancienneté de demeurer inscrites sur la liste de disponibilité de

l'établissement qui change d'oeuvre ou d'être inscrites sur la liste de disponibilité d'un établissement receveur. Le nombre de salariées pouvant demeurer inscrites s'établit au prorata du nombre de postes du secteur d'activités infirmière existant après le changement d'oeuvre par rapport au nombre de postes du secteur d'activités infirmière existant avant le changement d'oeuvre. Si le nombre de salariées choisissant de demeurer à l'établissement n'est pas suffisant, les salariées ayant le moins d'ancienneté doivent demeurer à l'établissement. Les autres salariées sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement receveur. Dans le cas où il y a plus d'un établissement receveur, l'inscription est effectuée par ordre d'ancienneté au prorata du nombre de salariées titulaires de poste transférées. L'ancienneté et l'expérience de la salariée sont reconnues chez le nouvel Employeur.

14.01A Changement d'oeuvre sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

- A) Tant qu'il se trouve un nombre égal ou supérieur d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. À défaut d'exercer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité.
- B) Dans le cas où le nombre d'emplois du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de salariées de ce titre d'emploi et de ce statut bénéficiant de la sécurité d'emploi, ces salariées choisissent, par ordre d'ancienneté, entre demeurer à l'établissement ou être mises à pied.

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

Dans le cas des salariées qui demeurent à l'établissement, elle devront choisir, parmi les emplois à combler, par ordre d'ancienneté, un poste du même titre d'emploi et du même statut. À défaut de pouvoir obtenir un poste dans leur titre d'emploi, elles choisissent un poste du même statut dans leur secteur d'activités. À défaut d'exercer un choix, les salariées sont inscrites sur la liste de disponibilité.

Jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau plan d'organisation, lorsqu'une salariée voit son poste aboli, elle prend le poste de la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. Celle-ci prend le poste de la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. La salariée ainsi affectée est mise à pied.

- C) S'il subsiste des emplois à combler, les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste par ordre d'ancienneté. Ce choix s'exerce dans un poste de même statut, d'abord du même titre d'emploi ou, à défaut, d'un autre titre d'emploi du secteur d'activités. À défaut d'exercer ce choix, ces salariées sont

inscrites sur la liste de disponibilité.

Lorsque la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi choisit un poste d'un autre titre d'emploi de son secteur d'activités, elle peut l'obtenir même si elle ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche prévues pour ce poste si une période d'adaptation, telle que définie à la section VI du paragraphe 15.05, la rend apte à occuper ce poste.

Les salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied. Les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les salariées non détentrices de poste peuvent choisir par ordre d'ancienneté de demeurer inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement qui change d'oeuvre ou être inscrites sur la liste de disponibilité d'un établissement de la région. Le nombre de salariées pouvant demeurer inscrites s'établit au prorata du nombre de postes du secteur d'activités infirmière existant après le changement d'oeuvre par rapport au nombre de postes du secteur d'activités infirmière existant avant le changement d'oeuvre. Si le nombre de salariées choisissant de demeurer à l'établissement n'est pas suffisant, les salariées ayant le moins d'ancienneté doivent demeurer à l'établissement. Les autres salariées sont inscrites sur la liste de disponibilité d'un établissement de la région selon les dispositions prévues au paragraphe 14.10A.

14.02 1- Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsque l'Employeur abolit un poste dans un centre d'activités, c'est la salariée du titre d'emploi, du statut et du quart de travail visé ayant le moins d'ancienneté dans ce centre d'activités qui est mise à pied.

Les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi sont inscrites au Service régional de main-d'oeuvre.

Les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les salariées non détentrices de poste sont inscrites sur la liste de disponibilité des établissements de la région selon les dispositions prévues au paragraphe 14.10A.

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

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

B) Dans le cas où le nombre d'emplois du même titre d'emploi et du même statut est inférieur au nombre de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et que, d'autre part, des emplois sont disponibles dans le même secteur d'activités et le même statut, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi choisissent

un poste par ordre d'ancienneté dans un autre établissement dans leur titre d'emploi. À défaut de pouvoir obtenir un poste dans leur titre d'emploi, les autres salariées choisissent un poste dans leur secteur d'activités. À défaut d'exercer un choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité.

Jusqu'à la date de fermeture définitive de l'établissement, lorsqu'une salariée voit son poste aboli, elle prend le poste de la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. Celle-ci prend le poste de la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté dans l'établissement. La salariée ainsi affectée est mise à pied.

- C) S'il subsiste des emplois à combler, les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi choisissent un poste, par ordre d'ancienneté, dans un autre établissement. Ce choix s'exerce dans un poste du même statut, d'abord du même titre d'emploi ou, à défaut, d'un autre titre d'emploi du secteur d'activités. À défaut d'exercer ce choix, elles sont inscrites sur la liste de disponibilité.

Lorsque la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi choisit un poste d'un autre titre d'emploi de son secteur d'activités, elle peut l'obtenir même si elle ne satisfait pas aux exigences normales de la tâche prévues pour ce poste si une période d'adaptation, telle que définie à la section VI du paragraphe 15.05, la rend apte à occuper ce poste.

Les salariées qui n'auront pu obtenir un poste sont mises à pied. Les salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et les salariées non détentrices de poste sont inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement receveur. Dans le cas où il y a plus d'un établissement receveur, l'inscription est effectuée par ordre d'ancienneté au prorata du nombre de salariées titulaires de poste transférées. L'ancienneté et l'expérience de la salariée sont reconnues chez le nouvel Employeur.

14.03 Fusion d'établissements

A) Dans le cas où le plan d'organisation est réalisé à la date de fusion

Les salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion sont transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouvel établissement.

Dans le cas d'une diminution du nombre de postes résultant de la fusion, les postes maintenus sont comblés, par ordre d'ancienneté, par les salariées du même titre d'emploi et du même statut et ce, toutes unités d'accréditation confondues.

Pour les salariées qui n'ont pu obtenir de poste, la procédure de supplantation et/ou mise à pied s'applique à l'intérieur de leur unité d'accréditation. À défaut

d'utiliser la procédure de supplantation, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi sont réputées appartenir à la liste de disponibilité de leur unité d'accréditation du nouvel établissement.

Si, à la suite des supplancements, des salariées ne retrouvent pas un poste, elles bénéficient des dispositions relatives à la sécurité d'emploi et sont inscrites sur l'équipe de remplacement, ou sur la liste de disponibilité dans le cas des salariées ne bénéficiant pas de l'indemnité de mise à pied prévue à la sécurité d'emploi, de leur unité d'accréditation.

B) Dans le cas où le plan d'organisation est réalisé progressivement

Dans un tel cas, les dispositions prévues aux autres mesures décrites au présent article s'appliquent le cas échéant.

14.04 Fermeture totale ou partielle d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ces centre(s) d'activités dans un (1) ou plusieurs établissement(s)

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

Lorsque l'Employeur ferme totalement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s), la procédure suivante s'applique:

Les salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

- 2) Fermeture totale d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'Employeur ferme totalement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s), la procédure suivante s'applique:

Les salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Les salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

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

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les salariées dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Lorsque le nombre d'emplois à combler dans un titre d'emploi et un statut dans l'établissement qui prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités fermé(s) partiellement est inférieur au nombre de salariées du même titre d'emploi et du même statut ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté aux

fins de sécurité d'emploi dont le poste est aboli, ces salariées peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement soit d'être transférées dans l'établissement qui prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités.

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre des dites salariées d'un titre d'emploi et d'un statut ayant choisi d'être transférées dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les salariées qui avaient préalablement choisi de demeurer dans leur établissement conformément à l'alinéa précédent en commençant par la moins ancienne. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, dans les cas précités, les autres salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Les salariées ne pourront être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 15.05. Toutefois, les salariées qui accepteront d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficieront de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 2, 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 l'entrée en fonction de la salariée dans le nouveau poste.

4) Fermeture partielle d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les salariées dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les salariées

visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Lorsque le nombre d'emplois à combler dans un titre d'emploi et dans un statut dans les établissements qui prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités fermé(s) partiellement est inférieur au nombre de salariées du même titre d'emploi et du même statut ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de sécurité d'emploi dont le poste est aboli, ces salariées peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement, soit d'être transférées dans les établissements qui prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités.

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre desdites salariées d'un titre d'emploi et d'un statut ayant choisi d'être transférées dans les établissements qui assument partie de ce ou ces centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les salariées qui avaient préalablement choisi de demeurer dans leur établissement conformément à l'alinéa précédent en commençant par la moins ancienne. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, dans les cas précités, les autres salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Les salariées ne pourront être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 15.05. Toutefois, les salariées qui accepteront d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficieront de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 2, 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 l'entrée en fonction de la salariée dans le nouveau poste.

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

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

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un autre centre d'activités, la procédure suivante s'applique:

Les salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

2) Fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités, la procédure suivante s'applique:

Les salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans les autres centres d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Les salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix de centre d'activités. Pour ce faire, l'Employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

14.05A Fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités sans création ou intégration dans un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement s'applique. À défaut d'utiliser la procédure de supplantation et/ou mise à pied alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de

l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

14.05B Dans le cadre des mesures spéciales prévues aux paragraphes 14.01 à 14.05A inclusivement, un comité regroupant les parties patronales et syndicales impliquées est créé pour s'assurer de l'application de ces paragraphes.

Ce comité peut convenir que la procédure prévue au paragraphe 14.04 puisse s'appliquer, par ordre inverse d'ancienneté, pour les salariées devant être transférées et qui ont deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de sécurité d'emploi.

14.06 Fusion de centres d'activités

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

Les salariées travaillant dans les centres d'activités qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi et le même statut dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi et le même statut est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi et le même statut, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

14.06A Transferts

Les transferts des salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.06 inclusivement se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une Régie régionale de la Santé et des Services sociaux. Toutefois, les transferts pourront également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres.

La salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de 50 kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 2, 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.

14.07 Abolition d'un (1) ou plusieurs postes

Dans le cas de l'abolition d'un (1) ou plusieurs poste(s), l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Syndicat en indiquant le (les) poste(s) à être aboli(s).

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 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 régional de main-d'oeuvre, au Syndicat et à la salariée. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des salariées. La 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 "établissement" comprend un service communautaire.

14.10 Aux fins d'application des mesures prévues aux paragraphes 14.01 à 14.06, les mouvements de personnel s'effectuent par statut.

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

14.10A Réaffectation des salariées ne bénéficiant pas de la sécurité d'emploi et de celles de la liste de disponibilité

Le nombre maximum de salariées d'un établissement visé par les paragraphes 14.01A et 14.02-1 pouvant être réaffectées sur la liste de disponibilité de chacune des unités d'accréditation de chaque établissement de la région ne faisant pas l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'oeuvre est déterminé selon la formule suivante:

Nombre total d'heures effectuées par les salariées de la liste de disponibilité pour chacune des unités d'accréditation de l'établissement receveur, du secteur d'activités infirmière

X Nombre de salariées du secteur d'activités infirmière à réaffecter

Nombre total d'heures effectuées par les salariées de la liste de disponibilité du secteur d'activités infirmière de l'ensemble des établissements de la région, en excluant ceux faisant l'objet d'une décision de fermeture ou d'un changement d'oeuvre

Les données utilisées sont celles de l'année financière précédente.

Une fois la proportion établie, le nombre de salariées pouvant être réaffectées dans chacune des unités d'accréditation de chaque établissement de la région est arrondi, le cas échéant, à l'entier supérieur.

Les salariées peuvent s'inscrire sur la liste de disponibilité d'un seul établissement de la région. Le choix de l'établissement se fait par ordre d'ancienneté à une date convenue entre les parties locales et ce, avant l'application de la mesure spéciale. Dans le cas où il y a plus d'une unité d'accréditation dans l'établissement receveur, l'inscription des salariées sur l'une ou l'autre des listes de disponibilité se fait par ordre d'ancienneté.

L'ancienneté et l'expérience de la salariée réaffectée sont reconnues chez le nouvel Employeur.

14.10B L'établissement qui assume en tout ou en partie un (1) ou des nouveau(x) centre(s) d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidates de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les salariées d'un (1) ou des centre(s) d'activités qui ferme(nt), en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

La salariée transférée en vertu des dispositions des paragraphes 14.01, 14.02-2 et 14.04 transporte chez son nouvel Employeur son ancienneté ainsi que tous les droits que lui confère la présente convention, sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 qui ne sont pas transférables. Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel Employeur, chaque salariée ainsi transférée 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.

14.10C La salariée qui ne peut être transférée dans un autre établissement en vertu des paragraphes 14.01 et 14.04 ou dans un autre centre d'activités en vertu du paragraphe 14.05 ou dans le centre d'activités fusionné en vertu du paragraphe 14.06 et la salariée qui est visée par le paragraphe 14.05A sont réputées, si elles bénéficient de la sécurité d'emploi, poser leur candidature à tout poste qui devient vacant ou qui est créé durant

la période du préavis de quatre (4) mois à la condition que le nombre d'heures de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre d'heures de travail de leur poste.

Le poste est accordé conformément aux dispositions de l'article 13.

Si le poste peut être accordé conformément aux dispositions de l'article 13 à deux (2) ou plusieurs salariées visées au premier alinéa, le poste leur est alors offert par ordre d'ancienneté et la salariée la moins ancienne est obligée de l'accepter si aucune de celles ayant plus d'ancienneté qu'elle, ne l'a accepté.

Si la salariée ne peut, après sa nomination, occuper son nouveau poste immédiatement, celui-ci est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire jusqu'à ce qu'elle puisse y être affectée, soit au plus tard à la fin de la période de préavis de quatre (4) mois.

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

14.10D À la fin de la période de préavis, les salariées qui sont mises à pied doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

II - PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

- 1- dans un titre d'emploi, dans un statut et dans un quart de travail visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi, de ce statut et de ce quart de travail qui a le moins d'ancienneté en est affectée;
- 2- cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi, du même statut et du même quart de travail, ayant le moins d'ancienneté ou supplanter dans le même centre d'activités, la salariée du même titre d'emploi, du même statut, d'un autre quart de travail ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;
- 3- la salariée ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi et dans le statut visés peut supplanter dans un autre titre d'emploi à la condition qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, dans le même statut, le même quart ou un autre quart de travail, la salariée ayant le moins d'ancienneté;
- 4- à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le

faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 17. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 traitant du régime de sécurité d'emploi.

Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe 14.11 pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une salariée à temps partiel supplante une autre salariée à temps partiel, en plus des règles prévues à chacune des étapes, elle supplante une titulaire de poste dont le nombre d'heures de travail est équivalent ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait. Elle peut également supplanter une 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 salariée qui supplante au-delà du rayon de cinquante (50) kilomètres de sa localité bénéficie de la prime de mobilité et des frais de déménagement s'il y a lieu. Pour avoir droit à ces remboursements, le déménagement doit avoir lieu à l'intérieur d'un délai maximum de six (6) mois de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

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

Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus à 14.11 sauf quant à l'identité de statut.

14.13 Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11, à la condition que les heures de travail des 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 16 (Heures et semaine de travail).

14.14 La 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 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** Sous réserve des dispositions du paragraphe 14.12, la salariée replacée dans un autre poste, en vertu des dispositions du présent article, ne subit aucune diminution de salaire tel que prévu à son titre d'emploi.
- 14.17** Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou d'une mesure spéciale prévue au présent article, des salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces salariées seront replacées dans un autre emploi selon les mécanismes prévus à l'article 15. Quant aux autres salariées, elles seront inscrites sur la liste de disponibilité.
- 14.18** La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à la convention collective en vigueur jusqu'au 30 juin 1995 s'applique aux supplantations occasionnées par des abolitions de poste survenues avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Cependant, lorsque la salariée bénéficie, à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, d'une absence prévue aux paragraphes 9.17, 22.05, 22.19, 22.19A, 22.22, 22.27, 22.42, 37.03, 37.09, 37.10 et à l'article 38 et que son poste a été aboli avant cette date ou qu'une telle salariée a été supplannée avant cette date, elle doit effectuer, sauf en cas d'impossibilité, son choix de supplantation en vertu de la procédure prévue au présent article sans attendre son retour au travail.

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article s'applique aux abolitions de poste survenant à compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

ARTICLE 14

PROCÉDURE DE MISE À PIED

Les dispositions du présent article s'appliquent à compter du 30 juin 1998.

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 salariées devront 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 seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté.

Les salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

À la suite de ces déplacements les salariées effectivement mises à pied bénéficiant des dispositions des paragraphes 15.02 ou 15.03 seront régies selon les dispositions de l'article 15. Quant aux autres salariées, elles seront inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement.

14.02 Fermeture totale ou partielle d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration de ce ou partie de ces centre(s) d'activités dans un (1) ou plusieurs établissement(s)

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

Lorsque l'Employeur ferme totalement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément ce

ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s), la procédure suivante s'applique:

Les salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

2) Fermeture totale d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'Employeur ferme totalement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s), la procédure suivante s'applique:

Les salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Les salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

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

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, un autre établissement prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les salariées dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Lorsque le nombre d'emplois à combler dans un titre d'emploi dans l'établissement qui prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités fermé(s) partiellement est inférieur au nombre de salariées du même titre d'emploi ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de sécurité d'emploi dont le poste est aboli, ces salariées peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement soit d'être transférées dans l'établissement qui prend charge ou crée simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités.

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre desdites salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les salariées qui avaient préalablement choisi de demeurer dans leur établissement conformément à l'alinéa précédent en commençant par la moins ancienne. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, dans les cas précités, les autres salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Les salariées ne pourront être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que définie au paragraphe 15.05. Toutefois, les salariées qui accepteront d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficieront de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 2, 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 l'entrée en fonction de la salariée

dans le nouveau poste.

- 4) Fermeture partielle d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création ou intégration dans plusieurs autres établissements

Lorsque l'Employeur ferme partiellement un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités et que d'autre part, plusieurs autres établissements prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités pour assumer auprès de la même population la vocation autrefois assumée par le ou les centre(s) d'activités qui a (ont) été fermé(s) partiellement, la procédure suivante s'applique:

Les salariées dont le poste est aboli dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveau(x) centre(s) d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Ces emplois seront comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté parmi celles dont le poste est aboli. Les salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'Employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Lorsque le nombre d'emplois à combler dans un titre d'emploi dans les établissements qui prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités fermé(s) partiellement est inférieur au nombre de salariées du même titre d'emploi ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de sécurité d'emploi dont le poste est aboli, ces salariées peuvent, par ordre d'ancienneté, choisir soit de rester dans leur établissement, soit d'être transférées dans les établissements qui prennent charge ou créent simultanément partie de ce ou ces centre(s) d'activités.

Toutefois, dans l'éventualité où le nombre desdites salariées d'un titre d'emploi ayant choisi d'être transférées dans les établissements qui assument partie de ce ou ces centre(s) d'activités est inférieur au nombre de postes à combler, les postes non comblés le seront par les salariées qui avaient préalablement choisi de demeurer dans leur établissement conformément à l'alinéa précédent en commençant par la moins ancienne. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, dans les cas précités, les autres salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. A défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Les salariées ne pourront être transférées à l'extérieur de leur localité, telle que

définie au paragraphe 15.05. Toutefois, les salariées qui accepteront d'être transférées à l'extérieur de leur localité, bénéficieront de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 2, 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 l'entrée en fonction de la salariée dans le nouveau poste.

14.02A Fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un (1) ou plusieurs autre(s) centre (s) d'activités

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

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création d'un autre centre d'activités, la procédure suivante s'applique:

Les salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

- 2) Fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités avec création de plusieurs autres centres d'activités, la procédure suivante s'applique:

Les salariées travaillant dans le ou les centre(s) d'activités ainsi fermé(s) seront transférées dans le même titre d'emploi dans les autres centres d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Les salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix de centre d'activités. Pour ce faire, l'Employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept

(7) jours et les salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

14.02B À la suite des déplacements occasionnés en vertu des paragraphes 14.02 et 14.02A, les salariées effectivement mises à pied bénéficiant des dispositions du paragraphe 15.02 ou 15.03 seront régies selon les dispositions de l'article 15. Quant aux autres salariées, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

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

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

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement à l'endroit des salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement à l'endroit des salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir abandonné volontairement leur emploi.

Si à la suite des procédures prévues au présent paragraphe, des salariées bénéficiant du paragraphe 15.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement d'un des établissements qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

Quant aux autres salariées y compris celles visées à 15.02, elles seront inscrites sur la liste de disponibilité de l'établissement, ou d'un des établissements de leur choix, 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 salariées travaillant dans les établissements qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement. Dans le cas de diminution du nombre de postes résultant de la fusion, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement s'applique. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

14.05 Fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités sans création ou intégration dans un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités

Dans le cas de la fermeture d'un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement

s'applique. À défaut d'utiliser la procédure de supplantation et/ou mise à pied alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

14.05A 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.

Ce comité peut convenir que la procédure prévue au paragraphe 14.02 puisse s'appliquer, par ordre inverse d'ancienneté, pour les salariées devant être transférées et qui ont deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de sécurité d'emploi.

14.06 Fusion de centres d'activités

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

Les salariées travaillant dans les centres d'activités qui font l'objet de la fusion seront transférées dans le même titre d'emploi dans le nouveau centre d'activités, le tout en fonction des emplois disponibles. Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de salariées susceptibles d'être transférées, les emplois devront être comblés par les salariées ayant le plus d'ancienneté. Si elles refusent, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

14.06A Les transferts des salariées occasionnés par l'application des paragraphes 14.01 à 14.06 inclusivement se font à l'intérieur de la même région administrative desservie par une Régie régionale de la Santé et des Services sociaux. Toutefois, les transferts pourront également s'effectuer à l'extérieur de ladite région s'ils se situent à l'intérieur d'un rayon de 50 kilomètres.

La salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de 50 kilomètres de sa localité, telle que définie au paragraphe 15.05, bénéficie de la prime de mobilité prévue au paragraphe 15.05 et des frais de déménagement prévus à l'annexe 2, 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.

14.07 Abolition d'un (1) ou plusieurs poste(s)

Dans le cas de l'abolition d'un (1) ou plusieurs poste(s), l'Employeur en donne un préavis écrit d'au moins deux (2) semaines au Syndicat en indiquant le (les) poste(s) à être aboli(s).

La procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue aux paragraphes 14.11 à 14.17 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 du secteur de la Santé et des Services sociaux, au Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au Syndicat et à la salariée. Cet avis comprend les nom, adresse, numéro de téléphone et titre d'emploi des salariées. La 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 "établissement" comprend un service communautaire.

14.10 L'établissement qui assume en tout ou en partie un (1) ou des nouveau(x) centre(s) d'activités ne peut procéder à l'embauchage de candidates de l'extérieur qui aurait pour effet de priver les salariées d'un (1) ou des centre(s) d'activités qui ferme(nt), en tout ou en partie, d'un emploi dans le même titre d'emploi dans le nouvel établissement.

La salariée transférée en vertu des dispositions des paragraphes 14.01, 14.02 et 14.03 transporte chez son nouvel Employeur son ancienneté ainsi que tous les droits que lui confère la présente convention, sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 qui ne sont pas transférables. Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel Employeur, chaque salariée ainsi transférée 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.

14.10A La salariée qui ne peut être transférée dans un autre établissement en vertu des paragraphes 14.01 et 14.02 ou dans un autre centre d'activités en vertu du paragraphe 14.02A ou dans le centre d'activités fusionné en vertu du paragraphe 14.06 et la salariée qui est visée par le paragraphe 14.05 sont réputées, si elles bénéficient de la sécurité d'emploi, poser leur candidature à tout poste qui devient vacant ou qui est créé durant la période du préavis de quatre (4) mois à la condition que le nombre de jours de travail de ce poste soit équivalent ou supérieur au nombre de jours de travail de leur poste.

Le poste est accordé conformément aux dispositions de l'article 13.

Si le poste peut être accordé conformément aux dispositions de l'article 13 à deux (2) ou plusieurs salariées visées au premier alinéa, le poste leur est alors offert par ordre d'ancienneté et la salariée la moins ancienne est obligée de l'accepter si aucune de

celles ayant plus d'ancienneté qu'elle, ne l'a accepté.

Si la salariée ne peut, après sa nomination, occuper son nouveau poste immédiatement, celui-ci est considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire jusqu'à ce qu'elle puisse y être affectée, soit au plus tard à la fin de la période de préavis de quatre (4) mois.

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

14.10B À la fin de la période de préavis, les salariées qui sont mises à pied doivent se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied avant de bénéficier des dispositions de l'article 15, s'il y a lieu.

II- PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

- 1- dans un titre d'emploi et dans un statut visés à l'intérieur d'un centre d'activités donné, la salariée de ce titre d'emploi et de ce statut qui a le moins d'ancienneté en est affectée;
- 2- cette salariée peut supplanter dans un autre centre d'activités, à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche, la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté et ainsi de suite;
- 3- la salariée ayant le moins d'ancienneté dans le titre d'emploi et dans le statut visés peut supplanter dans un autre titre d'emploi, dans le même statut, la salariée ayant le moins d'ancienneté mais à la condition toutefois qu'elle puisse satisfaire aux exigences normales de la tâche;
- 4- à défaut d'utiliser les mécanismes ci-haut décrits alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement. La salariée est alors régie par les dispositions, conditions et droits prévus à l'article 17. Elle cesse alors de bénéficier des dispositions de l'article 15 traitant du régime de sécurité d'emploi.

Chaque salariée ainsi supplantée peut exercer son droit d'ancienneté de la manière décrite au présent paragraphe 14.11 pourvu qu'il y ait une salariée dont l'ancienneté soit inférieure à la sienne.

Lorsqu'une salariée à temps partiel supplante une autre salariée à temps partiel, en plus

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

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

Nonobstant ce qui précède, la salariée à temps complet peut supplanter une salariée à temps partiel, si elle le désire, en acceptant de devenir une salariée à temps partiel et en respectant les mécanismes prévus à 14.11 sauf quant à l'identité de statut.

14.13 Une salariée à temps complet peut supplanter plus d'une salariée à temps partiel d'un même titre d'emploi d'un même centre d'activités après l'application de toute la procédure prévue au paragraphe 14.11, à la condition que les heures de travail des salariées à temps partiel qu'elle supprime soient compatibles, qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe relatif au changement de quart et qu'elles constituent, une fois juxtaposées, des journées ou une semaine normale et régulière de travail aux termes de l'article 16 (Heures et semaine de travail).

14.14 La 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 pour faire son choix.

Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

14.15 Les supplancements occasionnés en vertu des paragraphes précédents peuvent se faire simultanément ou successivement.

14.16 Sous réserve des dispositions du paragraphe 14.12, la salariée remplacée dans un autre poste, en vertu des dispositions du présent article, ne subit aucune diminution de salaire tel que prévu à son titre d'emploi.

14.17 Si à la suite de l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied, des salariées bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 sont effectivement mises à pied, ces salariées seront replacées dans un autre emploi selon les mécanismes prévus à l'article 15. Quant aux autres salariées, elles seront inscrites sur la liste de disponibilité.

ARTICLE 15

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les dispositions du présent article s'appliquent jusqu'au 29 juin 1998.

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

15.02 **Priorité d'emploi**

La salariée ayant entre un (1) an et deux (2) ans d'ancienneté qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Son remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article. Cette salariée ne reçoit aucun salaire ni aucune indemnité au cours de sa période d'attente. Cette salariée n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

Cette salariée doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat. Durant sa période d'attente, cette salariée n'accumule ni ne reçoit aucun bénéfice d'appoint.

L'Employeur transmet en même temps au Service régional de main-d'oeuvre le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le titre d'emploi de la salariée affectée.

La salariée visée par le 1^{er} alinéa du présent paragraphe et qui a subi une mise à pied est inscrite sur la liste de disponibilité de l'établissement à moins d'avoir été inscrite sur la liste de disponibilité d'un autre établissement en vertu des dispositions prévues à l'article 14.

15.03 **Sécurité d'emploi**

La salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté qui est mise à pied est inscrite au Service régional de main-d'oeuvre et bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été replacée dans un autre emploi 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) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la 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 départ chez le nouvel Employeur, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
 - h) droits parentaux prévus à l'article 22.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu pour le titre d'emploi de la salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied, y incluant, le cas échéant, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

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

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle, s'il y a lieu.

La salariée à temps partiel qui bénéficie du présent paragraphe, reçoit, aux termes de cet article, durant la période où elle n'a pas été remplacée, une indemnité équivalant au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est salariée conformément aux paragraphes 17.02 à 17.06 de la convention collective. Lorsque cette salariée effectue un remplacement suivant les dispositions prévues aux paragraphes 17.02 à 17.06, 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 Malgré les dispositions du dernier alinéa du paragraphe 15.03, la salariée peut être inscrite sur l'équipe de remplacement d'une seule unité d'accréditation d'un autre établissement, auquel cas elle change d'Employeur, dans le cas où aucun poste n'est prévu pour elle dans son établissement dans les 12 mois suivants et que:

- 1- Un poste est prévu pour elle dans un autre établissement dans les douze (12) mois suivants:

La date de son inscription sur l'équipe de remplacement du nouvel établissement est convenue entre les deux établissements en fonction des possibilités d'utilisation de la salariée dans l'un ou l'autre des établissements mais au plus tard un (1) mois avant l'occupation d'un poste dans le nouvel établissement.

2- Elle ne pourra être utilisée dans son établissement en raison:

- de la fermeture de l'établissement;
- du changement d'oeuvre de l'établissement ayant pour effet une diminution significative du besoin de main-d'oeuvre pour son titre d'emploi;

Dans ces cas, l'établissement receveur est déterminé de la façon suivante:

Le nombre maximum de salariées d'un établissement visé pouvant être inscrites sur l'équipe de remplacement de chacune des unités d'accréditation de chaque établissement de la région ne faisant pas l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'oeuvre est déterminé selon la formule suivante:

$$\frac{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de l'équipe de remplacement, de l'équipe volante et de la liste de disponibilité pour chacune des unités d'accréditation de l'établissement receveur, du secteur d'activités infirmière}}{\text{Nombre total d'heures effectuées par les salariées de l'équipe de remplacement, de l'équipe volante et de la liste de disponibilité du secteur d'activités infirmière de l'ensemble des établissements de la région, en excluant les établissements faisant l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'oeuvre}} \times \text{Nombre de salariées du secteur d'activités infirmière à inscrire}$$

Les données utilisées sont celles de l'année financière précédente.

Une fois la proportion établie, le nombre de salariées pouvant être inscrites sur l'équipe de remplacement de chaque unité d'accréditation de chaque établissement de la région est arrondi, le cas échéant, à l'entier supérieur lorsque la fraction excède 0,5 .

Les salariées peuvent être inscrites sur l'équipe de remplacement d'un seul établissement de la région. Le choix de l'établissement se fait par ordre d'ancienneté en tenant compte des qualifications de la salariée en regard de la mission (au sens de la Loi) des centres exploités par l'établissement receveur, à une date convenue entre les parties et ce, avant l'application de la mesure spéciale.

Pour effectuer cette affectation, le Service régional de main-d'oeuvre respecte l'ordre de priorité suivant:

- 1- par ordre d'ancienneté parmi les salariées dont les qualifications correspondent à la mission (au sens de la Loi) des centres exploités par l'établissement receveur;
- 2- par ordre d'ancienneté pour les autres salariées.

De plus, dans le cas où il y a plus d'une unité d'accréditation dans l'établissement receveur, l'inscription des salariées sur l'une ou l'autre des équipes de remplacement se fait par ordre d'ancienneté.

L'ancienneté et l'expérience de la salariée réaffectée sont reconnues chez le nouvel Employeur.

Aux fins d'application du présent paragraphe, lorsqu'une salariée effectue un remplacement suivant les dispositions des paragraphes 17.02 à 17.04, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à son indemnité de mise à pied prévue au paragraphe 15.03.

La salariée visée par le présent paragraphe demeure soumise à la procédure de remplacement prévue au paragraphe 15.05.

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

- 1- salariée mise à pied;
- 2- salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30ième) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.05, 22.15, 22.19, 22.19 A et 22.22;
- 3- salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90ième) jour du début du congé, à l'exclusion des lésions professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;
- 4- la 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

Tout poste qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement est réservé en priorité à une salariée mise à pied et bénéficiant de la sécurité d'emploi selon l'ordre suivant:

- A) une salariée qui a été mise à pied dans l'établissement et qui bénéficie de la

sécurité d'emploi ou une salariée ayant été remplacée par anticipation par le Service régional de main-d'oeuvre;

- B) une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui est référée par le Service régional de main-d'oeuvre.

Le remplacement se fait selon la procédure suivante:

Section I - Remplacement anticipé

À partir des listes établies par le Service régional de main-d'oeuvre, celui-ci procède au remplacement anticipé des salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi mises à pied ou qui le seront au cours des douze prochains mois ou qui oeuvrent dans un établissement ayant fait l'objet d'une décision de fermeture lorsqu'il est prévisible qu'un poste comparable et de même statut est disponible ou le deviendra dans un autre établissement dans les douze (12) prochains mois.

Le Service régional de main-d'oeuvre, lorsqu'il remplace une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi, respecte l'ordre de priorité suivant:

- 1- la salariée comptant le plus d'ancienneté parmi celles du même titre d'emploi et du même statut et ayant exprimé une préférence pour un tel poste;

dans le cas où aucune salariée n'a exprimé une préférence pour un tel poste, la salariée du même titre d'emploi et du même statut ayant le moins d'ancienneté est remplacée;

- 2- la salariée comptant le plus d'ancienneté parmi celles du secteur d'activités infirmière et du même statut et ayant exprimé une préférence pour un tel poste;

dans le cas où aucune salariée n'a exprimé une préférence pour un tel poste, la salariée du secteur d'activités infirmière et du même statut ayant le moins d'ancienneté est remplacée.

Aux fins de la procédure de remplacement dans l'établissement, la salariée remplacée par anticipation est réputée être une salariée du nouvel établissement.

La salariée qui refuse un remplacement anticipé est considérée avoir abandonné volontairement son emploi.

Section II - Remplacement dans l'établissement

La salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable vacant ou nouvellement créé pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, qui nécessite une période d'adaptation. La salariée à temps complet est considérée comme ayant posé sa candidature sur un poste de même statut et la salariée à temps partiel, sur un poste dont le nombre d'heures est égal ou supérieur au nombre d'heures du poste qu'elle détenait.

Si aucune salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ne peut obtenir un poste, les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi originant d'une autre unité d'accréditation de l'établissement sont considérées comme ayant posé leur candidature et ce, aux mêmes conditions.

La candidature de la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est applicable, aux mêmes conditions, dans une autre unité d'accréditation de l'établissement lorsqu'aucune salariée de cette unité d'accréditation bénéficiant de la sécurité d'emploi ne peut obtenir un tel poste.

1) Dispositions applicables lorsqu'une candidate bénéficiant de la sécurité d'emploi répond aux exigences normales de la tâche

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

Si l'ancienneté d'une autre candidate est supérieure, l'Employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues à l'article 13, à la condition que cette candidate libère un poste comparable et accessible pour lequel la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ayant le plus d'ancienneté répond aux exigences normales de la tâche; dans le cas contraire, le poste est accordé à la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ayant le plus d'ancienneté qui répond aux exigences normales de la tâche et un refus de sa part est considéré comme un abandon volontaire de son emploi.

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.

2) Dispositions applicables lorsque aucune candidate bénéficiant de la sécurité d'emploi ne répond aux exigences normales de la tâche

Lorsque aucune salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ne répond à l'ensemble des exigences normales de la tâche, les dispositions suivantes s'appliquent:

- 1- Si le poste ne comporte pas d'exigences de formation académique et qu'au moins une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi répond aux autres exigences à l'exception de celles relatives à l'expérience:
 - a) Le poste est accordé à la candidate de l'établissement ayant le plus d'ancienneté qui répond aux exigences normales de la tâche et qui libère un poste comparable et accessible pour lequel la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ayant le plus d'ancienneté répond aux exigences normales de la tâche ou pour lequel elle sera en mesure d'en effectuer les tâches au terme d'une période d'adaptation lorsque le poste libéré ne comporte pas d'exigences académiques.

Les règles prévues ci-haut s'appliquent, le cas échéant, aux autres vacances créées à la suite du premier affichage jusqu'à la fin du processus en conformité avec les dispositions pertinentes de l'article 13.

Lorsque aucune candidate de l'établissement ne libère un poste comparable et accessible, le poste est accordé à la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ayant le plus d'ancienneté qui satisfait aux autres exigences. Cette salariée est soumise à une période d'adaptation.

- b) Malgré l'alinéa a) et ce, uniquement pour le premier affichage, si aucune candidate de l'établissement ne répond aux exigences normales de la tâche, une période d'adaptation équivalente à celle qui aurait été requise pour la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ayant le plus d'ancienneté pourra être accordée à la salariée candidate de l'établissement possédant plus d'ancienneté pour lui permettre d'obtenir le poste affiché si la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi répond aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré. Ce poste est accordé à la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi.

- 2- Si le poste ne comporte pas d'exigences d'expérience et qu'au moins une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi répond aux autres exigences à l'exception de celles relatives à la formation académique:

- a) Sauf dans les cas prévus à l'alinéa b), le poste est accordé à la candidate de l'établissement ayant le plus d'ancienneté qui répond aux exigences normales de la tâche et qui libère un poste comparable et accessible à une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi. Le poste ainsi libéré est accordé à la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ayant le plus d'ancienneté qui répond aux exigences normales de la tâche. Si aucune salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ne répond aux exigences normales de la tâche du poste ainsi libéré, ce dernier est accordé à la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le profil correspond le mieux aux exigences normales de la tâche. Cette salariée est soumise à une période d'adaptation.

Si aucune candidate de l'établissement ne répond aux exigences normales de la tâche, le poste est accordé à la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi dont le profil correspond le mieux aux exigences normales de la tâche, sauf s'il s'agit d'un poste visé à l'alinéa b). Cette salariée est soumise à une période d'adaptation.

- b) S'il s'agit d'un poste d'infirmière bachelière, il est accordé à la candidate de l'établissement conformément à l'article 4 de l'annexe 4 à la condition qu'elle libère un poste comparable et accessible pour lequel une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi répond aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, que la série de mutations successives permette le remplacement d'une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi dans un poste pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

Dans le cas où le sous-alinéa précédent n'a pas permis le remplacement d'une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi, le poste d'infirmière bachelière est converti en un poste d'infirmière et affiché. Ce poste est alors accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté qui détient deux (2) certificats liés à la spécialité du poste et admissibles conformément au sous-paragraphe 4 au paragraphe 33.04. Si cette salariée n'est pas une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi, elle doit libérer un poste comparable et accessible à la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ayant le plus d'ancienneté qui détient deux (2) certificats requis. À défaut, le poste est accordé à cette dernière.

À défaut de pouvoir accorder le poste de la manière prévue au sous-alinéa précédent, le poste d'infirmière est accordé à la candidate ayant le plus d'ancienneté qui détient un (1) certificat lié à la spécialité du poste et admissible conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 33.04. Si cette salariée n'est pas une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi, elle doit libérer un poste comparable et accessible à la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ayant le plus d'ancienneté qui détient un (1) certificat requis. À défaut, le poste est accordé à cette dernière.

Dans tous les cas, la rémunération de la salariée qui obtient le poste est établie en fonction de l'exigence à laquelle elle répond.

Lorsque la salariée complète la scolarité requise pour le titre d'emploi d'infirmière-bachelière, elle est reclassifiée infirmière-bachelière. Les règles d'intégration de la salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 7.05 de l'annexe 4.

- 3- Si le poste comporte des exigences d'expérience et de formation académique et qu'au moins une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi répond à l'ensemble des exigences normales de la tâche à l'exception de celles relatives à l'expérience, le poste est accordé à la candidate de l'établissement ayant le plus d'ancienneté qui répond aux exigences normales de la tâche et qui libère un poste comparable et accessible pour lequel la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ayant le plus d'ancienneté répond aux exigences normales de la tâche.

À défaut de ce faire, le poste est accordé à la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ayant le plus d'ancienneté qui répond à l'ensemble des exigences normales de la tâche sauf celles d'expérience. Cette salariée est alors soumise à une période d'adaptation.

- 4- Si le poste comporte des exigences d'expérience et de formation académique et qu'aucune salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ne répond aux exigences de formation académique, le poste est accordé selon les modalités applicables du sous- paragraphe 2.
- 5- La présente sous-section ne s'applique pas pour les postes d'assistante-infirmière-chef bachelière, d'infirmière bachelière-assistante du supérieur

immédiat, de monitrice et pour les postes reliés aux fonctions d'infirmière (au sens de la Loi) en santé au travail (C.L.S.C.), en santé mentale (C.L.S.C.) ou clinicienne.

Les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et les candidates de l'établissement doivent, en tout temps, répondre aux exigences normales de la tâche de ces postes.

- 6- La salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est tenue d'accepter tout poste qui lui est offert conformément à la présente sous-section. À défaut de ce faire, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

3) Affectation temporaire

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

La 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 salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

Section III - Remplacement dans la localité

La salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable dans la localité qui lui est désigné par le Service régional de main-d'oeuvre. À défaut de ce faire, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

La salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi référée par le Service régional de main-d'oeuvre est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable vacant ou nouvellement créé pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche ou, à défaut, qui nécessite une période d'adaptation. La salariée à temps complet est considérée comme ayant posé sa candidature sur un poste de même statut et la salariée à temps partiel, sur un poste dont le nombre d'heures est égal ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des heures de travail que cette salariée a effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

1) Dispositions applicables lorsqu'une candidate bénéficiant de la sécurité d'emploi répond aux exigences normales de la tâche

Lorsqu'au moins une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi répond aux exigences normales de la tâche, le Service régional de main-d'oeuvre réfère la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi du titre d'emploi et du statut visés ayant le plus d'ancienneté qui répond aux exigences normales de la tâche et qui a exprimé une préférence pour un tel poste. Si aucune salariée n'a exprimé de

préférence pour un tel poste, le Service régional de main-d'oeuvre réfère la salariée du titre d'emploi et du statut visés ayant le moins d'ancienneté qui répond aux exigences normales de la tâche.

Dans le cas où le Service régional de main-d'oeuvre n'a pu référer une salariée du même titre d'emploi en vertu de l'alinéa précédent, les modalités prévues à cet alinéa s'appliquent aux salariées du secteur d'activités infirmière.

Lorsque le Service régional de main-d'oeuvre ne peut référer une salariée à temps complet bénéficiant de la sécurité d'emploi pour un poste disponible à temps complet, il réfère alors une salariée à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi en respectant les autres modalités applicables.

Si elle est la seule candidate ou la candidate ayant le plus d'ancienneté et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste est accordé à la salariée référée et un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.

Si l'ancienneté d'une autre candidate est supérieure, l'Employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues à l'article 13, à la condition que cette candidate libère un poste comparable et accessible pour lequel la salariée référée répond aux exigences normales de la tâche; dans le cas contraire, le poste est accordé à la salariée référée qui répond aux exigences normales de la tâche et un refus de sa part est considéré comme un abandon volontaire de son emploi.

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.

2) Dispositions applicables lorsque aucune candidate bénéficiant de la sécurité d'emploi ne répond aux exigences normales de la tâche

Lorsque le poste comporte des exigences d'expérience et qu'aucune salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ne répond à ces exigences, le Service régional de main-d'oeuvre réfère la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi, du titre d'emploi et du statut visés, ayant le plus d'ancienneté qui répond aux autres exigences normales de la tâche et qui a exprimé une préférence pour un tel poste. Si aucune salariée n'a exprimé une préférence pour un tel poste, le Service régional de main-d'oeuvre réfère la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi, du titre d'emploi et du statut visés, ayant le moins d'ancienneté qui répond aux autres exigences normales de la tâche.

Lorsque le poste comporte des exigences de formation académique et qu'aucune salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi ne répond à ces exigences, le Service régional de main-d'oeuvre réfère la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi, du titre d'emploi et du statut visés, dont le profil correspond le mieux aux exigences normales de la tâche et qui a exprimé une préférence pour un tel poste. Si aucune salariée n'a exprimé de préférence pour un tel poste, le Service régional de main-d'oeuvre réfère la salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi du titre d'emploi et

du statut visés ayant le moins d'ancienneté dont le profil correspond le mieux aux exigences normales de la tâche.

Dans le cas où le Service régional de main-d'oeuvre n'a pu référer une salariée du même titre d'emploi dans le cadre de l'application des alinéas précédents, les modalités prévues à ces alinéas s'appliquent aux salariées du secteur d'activités infirmière.

Lorsque le Service régional de main-d'oeuvre ne peut référer une salariée à temps complet bénéficiant de la sécurité d'emploi pour un poste disponible à temps complet, il réfère une salariée à temps partiel bénéficiant de la sécurité d'emploi en respectant les autres modalités applicables.

Le Service régional de main-d'oeuvre ne peut référer que des salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi qui répondent aux exigences normales de la tâche lorsque le poste est un poste d'infirmière bachelière, d'assistante infirmière-chef bachelière, d'infirmière bachelière-assistante du supérieur immédiat, de monitrice ou un poste relié aux fonctions d'infirmière (au sens de la Loi) en santé au travail (C.L.S.C.), en santé mentale (C.L.S.C.) ou clinicienne.

Les modalités d'octroi de poste sont celles prévues à la sous-section 2 (Dispositions applicables lorsque aucune candidate bénéficiant de la sécurité d'emploi ne répond aux exigences normales de la tâche) de la section II-Remplacement dans l'établissement.

3) Affectation temporaire

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

La 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 salariée à temps partiel, jusqu'à concurrence de la moyenne hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

4) Remplacement dans une autre région

Le remplacement d'une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi dans un poste d'une autre région ne peut avoir pour effet de priver une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de cette région d'obtenir un poste comparable et de même statut dans la localité.

5) Autres dispositions

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 salariée ou son domicile.

Dans l'hypothèse où il existe simultanément un ou des postes disponibles et comparables dans les aires décrites à l'alinéa précédent, la salariée est replacée dans un poste pour lequel elle a exprimé une préférence et qui se situe à l'endroit le plus avantageux pour elle.

Dans le cas où aucune salariée n'a exprimé de préférence pour un poste disponible, l'offre effectuée à la salariée la moins ancienne doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.

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

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

Toutefois, le Service régional de main-d'oeuvre peut obliger la salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.

Le Service régional de main-d'oeuvre peut également obliger la salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans ladite localité.

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

Section IV - Poste disponible

Aux fins d'application des dispositions du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsque aucune salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de l'établissement ne peut, conformément à la procédure de remplacement dans l'établissement, obtenir ledit poste.

Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée non détentrice de poste ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible tant et aussi longtemps que des salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi et inscrites au Service régional de main-d'oeuvre peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche ou peuvent être replacées suite à une période d'adaptation ou lorsqu'un poste est prévu pour le remplacement anticipé d'une salariée en vertu des dispositions de la section I du présent paragraphe.

Section V - Poste comparable

Aux fins d'application de la présente convention collective, un poste est réputé

comparable s'il est compris dans le secteur d'activités infirmière (au sens de la Loi).

Section VI - Période d'adaptation

La période d'adaptation d'une salariée vise à la familiariser à son nouvel emploi ou à la rendre apte à l'assumer par l'acquisition d'un complément de notions théoriques ou pratiques. Cette période vise, notamment, à permettre à la salariée de s'adapter à de nouvelles tâches, techniques de travail, méthodes d'intervention ou au regard de nouveaux services ou de nouvelles clientèles. Elle peut aussi permettre à la salariée de s'adapter à l'utilisation de nouvelles machineries, équipements ou appareils. Cette période ne doit pas excéder quatre (4) semaines.

- 15.06** Dans le cas où une période d'adaptation n'a pas permis à une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi de la rendre apte à occuper le poste dans lequel elle a été replacée, celle-ci est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement et demeure soumise aux dispositions du présent article. Les parties locales conviennent des alternatives appropriées. À défaut d'une entente, l'une ou l'autre des parties pourra soumettre le cas au comité paritaire régional prévu au paragraphe 15.15 qui prendra toute mesure favorisant son remplacement, y compris dans le poste où elle a été initialement replacée.

Service régional de main-d'oeuvre

- 15.07** Dans chacune des régions administratives du Québec, un service régional de main-d'oeuvre est mis sur pied par la régie régionale. Ce service coordonne le remplacement des salariées mises à pied, et ce en conformité avec les règles prévues au présent article.
- 15.08** À partir du plan régional de main-d'oeuvre, le Service régional de main-d'oeuvre établit la liste comprenant les salariées mises à pied, celles qui le seront au cours des douze (12) prochains mois ainsi que les salariées oeuvrant dans un établissement ayant fait l'objet d'une décision de fermeture. Il établit également la liste des postes disponibles ou qui le deviendront au cours des prochains douze (12) mois.
- 15.09** Aux fins du remplacement dans un autre établissement, chaque salariée exprime ses préférences quant au poste dans lequel elle souhaite être replacée, soit:
- la localisation;
 - un ou des titres d'emploi de son secteur d'activités, étant entendu que son titre d'emploi d'origine est considéré comme une préférence;
 - le ou les quarts de travail;
 - la ou les catégories d'établissements.

La salariée qui n'exprime aucune préférence est réputée avoir exprimé une préférence pour tout poste disponible.

Lors de son remplacement, le Service régional de main-d'oeuvre tient compte de la préférence exprimée par la salariée.

15.10 Le Service régional de main-d'oeuvre transmet aux services régionaux de main-d'oeuvre des régions voisines la liste des postes disponibles pour lesquels aucun remplacement de salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi de sa région n'est possible. Il transmet aussi aux services régionaux de main-d'oeuvre visés, la liste des salariées ayant exprimé une préférence de remplacement pour lesdites régions.

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

15.12 Le Service régional de main-d'oeuvre fait parvenir à la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (F.I.I.Q.) les informations nécessaires concernant les salariées inscrites sur sa liste ainsi que la liste des postes disponibles.

Recyclage

15.13 Aux fins de remplacement dans le réseau de la Santé et des Services sociaux, des cours de recyclage sont accessibles aux salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi pour qui les opportunités de remplacement sont peu nombreuses.

Aux fins d'application du présent article, le recyclage constitue le processus permettant à la salariée d'accéder à un autre titre d'emploi ou de conserver son titre d'emploi et qui nécessite une nouvelle formation officielle appropriée sur les plans théorique et pratique. On entend par formation officielle, un programme de formation reconnu par le ministère de l'Éducation.

15.14 Les dispositions suivantes s'appliquent aux salariées visées par le recyclage:

- la 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 ne sont pas à sa charge;
- la salariée qui a terminé son recyclage est soumise aux règles de remplacement, tant dans son titre d'emploi que dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;
- aux fins de son remplacement, la salariée qui a terminé son recyclage est réputée dans le titre d'emploi pour lequel elle a été recyclée;

- la salariée peut avec motif valable refuser de suivre un cours de recyclage ainsi offert; à défaut d'un motif valable, elle est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Règlement des litiges

15.15 Toute salariée se croyant lésée par une décision du Service régional de main-d'oeuvre peut demander l'étude de son cas à un comité paritaire régional prévu à cette fin dans les dix (10) jours suivant son avis de remplacement ou son refus d'accepter le recyclage offert en envoyant un avis écrit à cet effet à la régie régionale.

La régie régionale s'assure que le comité paritaire régional est saisi du litige le plus rapidement possible.

15.16 Une décision du comité réglant le litige est transmise au Service régional de main-d'oeuvre pour application.

À défaut pour le comité d'avoir réglé le litige, les membres du comité s'entendent sur le choix d'une personne dont la décision est exécutoire. À défaut d'entente sur un tel choix, celle-ci est nommée d'office par le Ministre de la Santé et des Services sociaux.

15.17 Le comité a également le mandat de voir à:

- l'application des règles prévues pour le remplacement des salariées inscrites sur la liste du Service régional de main-d'oeuvre;
- modifier la règle du 50 kilomètres lorsqu'une difficulté de remplacement se présente pour une salariée.

15.18 Le comité paritaire est formé, d'une part d'un représentant des établissements de la région et d'un représentant de la régie régionale et, d'autre part, de deux (2) représentants de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (F.I.I.Q.).

Conditions particulières régissant les salariées replacées

15.19 La salariée qui, en vertu du présent article, doit être déménagée reçoit un avis écrit et elle doit communiquer son acceptation ou son refus dans les cinq (5) jours de la réception dudit avis. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

15.20 Toute salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi qui est replacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe

2 et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.

15.21 La salariée mise à pied, bénéficiant de la sécurité d'emploi, cesse de recevoir son indemnité 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.

15.22 La 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 lesquels ne sont pas transférables.

15.23 Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel Employeur, chaque 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.

Toute salariée replacée par le Service régional de main-d'oeuvre dans le secteur de la Santé et des Services sociaux où il existe une convention collective se voit reconnaître, en guise d'ancienneté, l'équivalent de ce qu'elle aurait acquis en ancienneté si elle avait été régie par les dispositions de la présente convention.

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

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

15.25 Aux fins d'application de cet article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c.S-4.2) les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives et représentés par les groupes d'Employeurs suivants: C.Q.C.H.R., A.C.J.Q., A.H.Q., F.C.L.S.C.Q. et l'A.C.H.A.P. ainsi qu'à cette fin uniquement, les Régies régionales de la Santé et des Services sociaux et la Corporation Urgence-santé de la région de Montréal métropolitain.

ARTICLE 15

RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Les dispositions du présent article s'appliquent à compter du 30 juin 1998.

15.01 La salariée visée au paragraphe 15.02 ou 15.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou 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 Priorité d'emploi

La 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 remplacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article. Cette salariée ne reçoit aucun salaire ni aucune indemnité au cours de sa période d'attente. Cette salariée n'a aucun droit à la prime de mobilité, aux frais de déménagement et de subsistance ainsi qu'à la prime de séparation prévus au présent article.

Cette salariée doit recevoir un avis écrit de mise à pied au moins deux (2) semaines à l'avance. Copie de cet avis est envoyée au Syndicat. Durant sa période d'attente, cette salariée n'accumule ni ne reçoit aucun bénéfice d'appoint.

L'Employeur transmet en même temps au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux le nom, l'adresse, le numéro de téléphone et le titre d'emploi de la salariée affectée.

La salariée visée par le 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 disponibilité de l'établissement.

15.03 Sécurité d'emploi

La salariée ayant deux (2) ans et plus d'ancienneté, et qui est mise à pied, bénéficie du régime de sécurité d'emploi tant qu'elle n'aura pas été replacée dans un autre emploi 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) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la 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 départ chez le nouvel Employeur, moins les jours utilisés pendant sa période d'attente;
- h) droits parentaux prévus à l'article 22.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu pour le titre d'emploi de la salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied, y incluant, le cas échéant, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

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

L'indemnité est ajustée à la date d'augmentation statutaire et à la date de changement d'échelle, s'il y a lieu.

La salariée à temps partiel qui bénéficie du présent paragraphe, reçoit, aux termes de cet article, durant la période où elle n'a pas été replacée, une indemnité équivalant au salaire moyen hebdomadaire des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

La salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est salariée conformément aux paragraphes 17.02 à 17.06 de la convention collective. Lorsque cette salariée effectue un remplacement suivant les dispositions prévues aux paragraphes 17.02 à 17.06, 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.

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

- 1- salariée mise à pied;
- 2- salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30ième) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.05, 22.15, 22.19, 22.19 A et 22.22;
- 3- salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou accident après le quatre-vingt-dixième (90ième) jour du début du congé, à l'exclusion des lésions

professionnelles reconnues comme telles par la Commission de la santé et de la sécurité du travail;

- 4- la 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 salariée rencontre les exigences normales de la tâche. Le remplacement se fait selon la procédure suivante:

Section I - Établissement

- a) La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est salariée.
- b) Si elle est la seule candidate, ou la candidate ayant le plus d'ancienneté et qu'elle répond aux exigences normales de la tâche, le poste lui est accordé et un refus de sa part équivaut à un abandon volontaire de son emploi.
- c) Si l'ancienneté d'une autre candidate est supérieure, l'Employeur accorde le poste conformément aux dispositions prévues à l'article 13, à la condition que cette candidate libère un poste comparable et accessible à la salariée qui a le plus d'ancienneté et bénéficiant du paragraphe 15.03; dans le cas contraire, le poste est accordé à la salariée qui a le plus d'ancienneté sur l'équipe de remplacement et un refus de sa part est considéré comme un abandon volontaire de son emploi.
- d) Les règles prévues aux sous-paragraphe 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.

Section II - Localité

- e) La salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 est tenu d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans la localité.
- f) 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 salariée ou son domicile.
- g) 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 l'arbitre tel que prévue au paragraphe 15.17.

- h) Cependant, une salariée visée par le paragraphe 15.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle dans la localité, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un poste comparable.
- i) L'offre effectuée à la salariée la moins ancienne, doit lui parvenir par un avis écrit lui accordant cinq (5) jours pour signifier son choix.
- j) Une prime de mobilité équivalente à trois (3) mois de salaire, et les frais de déménagement, s'il y a lieu, sont accordés à la salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 qui accepte un emploi dans un poste disponible et comparable à l'extérieur de la localité.
- k) La salariée à temps partiel bénéficie de la prime de mobilité au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.
- l) Toutefois, le S.P.S.S.S. peut obliger la salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autre établissement dans la localité.
- m) Le S.P.S.S.S. peut également obliger la salariée à déménager s'il n'existe pas de poste comparable dans ladite localité.
- n) Dans de tels cas, le déménagement se fait le plus près possible de l'ancien établissement de la salariée ou de son domicile et celle-ci bénéficie de la prime de mobilité prévue au présent paragraphe et des frais de déménagement, s'il y a lieu.
- o) La salariée à temps partiel est replacée dans un poste disponible et comparable à la condition que le nombre de jours hebdomadaire de travail de cet emploi soit équivalent ou supérieur à la moyenne hebdomadaire des jours de travail que cette salariée a effectués au cours de ses douze (12) derniers mois de service.
- p) La salariée à temps complet qui est replacée par exception dans un poste à temps partiel ne subit de ce fait de diminution de salaire par rapport au salaire de son titre d'emploi préalable à sa mise à pied.
- q) L'Employeur peut accorder à la 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 salariée un travail continu et qu'un poste vacant et comparable dans l'établissement, pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche puisse devenir accessible dans un délai prévu.
- r) La salariée qui se voit offrir un emploi suivant les modalités d'application ci-dessus décrites, peut refuser un tel emploi. Cependant, le refus de la salariée sera considéré comme un abandon volontaire de son emploi sous réserve des choix qu'elle peut exercer en fonction des sous-paragraphe précédents.

Section III - Poste disponible

- s) Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet 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 salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé à une candidate titulaire de poste à temps partiel ou à une candidate de la liste de disponibilité en vertu des dispositions de l'article 13.
- t) Aux fins d'application du présent article, un poste 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 salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé à une candidate de la liste de disponibilité en vertu des dispositions de l'article 13.
- u) Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée de la liste de disponibilité ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps partiel tant et aussi longtemps que des 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.
- v) Aucun établissement ne pourra recourir à une salariée titulaire de poste à temps partiel ou à une salariée de la liste de disponibilité ou embaucher une candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet tant et aussi longtemps que des salariées visées au paragraphe 15.03, inscrites au S.P.S.S.S. et ayant un statut de temps complet, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.
- w) Tout poste disponible peut ne pas être comblé durant la période d'attente de la candidate référée par le S.P.S.S.S.. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique au Syndicat la raison pour laquelle il n'est pas comblé temporairement.

Section IV - Poste comparable

- x) Aux fins d'application de la présente convention collective, un poste est réputé comparable s'il est compris dans le secteur d'activités infirmière (au sens de la Loi).

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

15.06 Le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux opère à nouveau le service de placement.

L'administration des dossiers des salariées mises à pied et devant être replacées sera assurée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

15.07 Ce Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux est composé de six (6) personnes dont une (1) désignée par le ministère de la Santé et des Services

sociaux et cinq (5) désignées par les Associations patronales impliquées.

15.08 Le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux a, comme fins spécifiques, le remplacement des salariées mises à pied bénéficiant des paragraphes 15.02 et 15.03, le tout en conformité avec les dispositions du présent article.

15.09 Un directeur général permanent nommé par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux est responsable de l'exécution de toutes les décisions prises par ledit service.

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

- assiste aux réunions du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux;
- rencontre les parties intéressées ou leur représentant;
- détient la liste des salariées à replacer;
- détient la liste des postes disponibles;
- favorise l'accès à des programmes de recyclage pour les salariées visées au paragraphe 15.03, s'il y a lieu;
- prend toutes les décisions relatives au remplacement des salariées.

Tous les établissements signataires s'engagent à:

- transmettre au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux les renseignements concernant les salariées à être remplacées;
- transmettre au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux les renseignements nécessaires concernant les postes disponibles à temps complet et à temps partiel;
- accepter toute candidate référée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

15.10 Recyclage

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

Le S.P.S.S.S. favorise l'accès des salariées non remplacées et bénéficiant du paragraphe

15.03 à des cours de recyclage, et ce, aux conditions suivantes:

- a) que ces salariées répondent aux exigences des organismes qui dispensent les cours;
- b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux salariées ainsi recyclées.

Le refus de la salariée de suivre un cours de recyclage ainsi offert est considéré comme un abandon volontaire de sa part.

15.11 Comité paritaire

Un Comité paritaire est formé et comprend, d'une part, les membres du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux et, d'autre part, six (6) représentantes de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec.

15.12 Les parties s'entendent pour confier la présidence du Comité paritaire à _____.

En cas de démission ou d'incapacité d'agir du président, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant. En cas de mésentente quant au choix du président, dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective ou dans les trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de ce président nommé, son remplaçant sera nommé par le Ministre de la santé et des services sociaux.

15.13 Le Comité paritaire établira les règles nécessaires à son bon fonctionnement.

15.14 À chaque mois, le directeur général du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux informe par écrit le Comité paritaire du nom de l'établissement où chacune des salariées mises à pied et bénéficiant du paragraphe 15.02 ou 15.03 a été remplacée de même que l'identité des salariées qui ne sont pas encore remplacées. Sur demande de l'un des membres du Comité paritaire, le directeur général communique toute information relative à la sécurité d'emploi.

15.15 Toute salariée se croyant lésée par une décision du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux, pourra demander l'étude de son cas au Comité paritaire dans les dix (10) jours suivant l'avis lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi en envoyant un avis écrit à cet effet au directeur général du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux. Le directeur général, dès la réception de l'avis de la salariée se croyant lésée, doit convoquer le Comité paritaire qui doit se réunir dans les dix (10) jours de la réception de l'avis au directeur général. L'absence d'un (1) ou plusieurs membre(s) du Comité paritaire dûment convoqué(s) par écrit par le directeur général n'aura pas pour effet d'annuler la réunion du dit Comité.

15.16 Toute recommandation unanime du Comité paritaire, relative à l'application du présent article, doit être constatée dans un écrit. Le directeur général du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux doit donner suite à telle recommandation unanime.

15.17 À défaut d'unanimité au niveau du Comité paritaire ou si le Comité paritaire ne s'est pas réuni dans les délais de dix (10) jours prévus au paragraphe 15.15, la salariée non satisfaite de la décision rendue par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux peut porter sa plainte devant... qui agira à titre d'arbitre. La salariée devra se prévaloir de ce droit d'appel de la décision, prise à son sujet par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux dans les dix (10) jours de l'avis par le directeur général lui indiquant les conclusions de l'étude de son cas au niveau du Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, en envoyant à cet effet un avis écrit à l'arbitre. Copie de cet avis doit être envoyée au directeur général du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux. En cas de démission ou d'incapacité d'agir de l'arbitre, les parties s'entendent pour lui trouver un remplaçant. S'il y a mésentente quant au choix de ce remplaçant après trente (30) jours de la démission ou de l'incapacité d'agir de l'arbitre, tel remplaçant est nommé par le Ministre de la santé et des services sociaux.

15.18 L'arbitre nommé, en vertu du paragraphe 15.17, doit transmettre par écrit au Comité paritaire sur la sécurité d'emploi, au Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux, aux salariées concernées ainsi qu'aux établissements affectés, l'endroit, la date et l'heure à laquelle il entend procéder à l'audition de l'appel.

L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les dix (10) jours de la réception de l'avis de la salariée contestant la décision du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

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 des parties d'être présente ou représentée le jour fixé pour l'audition, l'arbitre pourra procéder malgré l'absence d'une des parties.

Si l'arbitre vient à la conclusion que le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux n'a pas agi conformément aux dispositions du présent article, il peut ordonner à ce dernier de replacer la salariée lésée selon la procédure de remplacement décrite au présent article, selon le cas qui s'applique.

15.19 L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit; elle doit être motivée et elle lie toutes les parties en cause. Il est entendu que l'arbitre ne peut ajouter, retrancher ou modifier quoi que ce soit au texte du présent article.

Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés selon les modalités prévues à l'article 11.

15.20 Si la salariée conteste une décision du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux impliquant un déménagement et n'entre pas en fonction dans son nouvel emploi, elle cesse de recevoir l'indemnité équivalant à son salaire à compter du cinquantième (50^e) jour de l'avis du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

Si, à la suite d'une contestation, la salariée a gain de cause, l'arbitre ordonnera, s'il y a lieu, le remboursement des frais encourus par la salariée à la suite de 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 salariée bénéficiant du paragraphe 15.03 et contestant une décision prise par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions prévues par les règlements du Conseil du Trésor apparaissant à l'annexe 2, 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 Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux.

Le déménagement définitif de la salariée et, s'il y a lieu, de ses dépendants ne peut toutefois pas être effectué avant que la sentence arbitrale ne soit rendue, en vertu du paragraphe 15.19.

15.21 La salariée qui, tout en contestant une décision du Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux impliquant un déménagement de sa part, décide d'occuper le poste offert après la date fixée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux n'a pas droit aux allocations de subsistance prévues par les règlements du Conseil du Trésor apparaissant à l'annexe 2, et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre.

15.22 Le ministère de la Santé et des Services sociaux, advenant la fermeture totale d'un établissement, prendra les mesures nécessaires pour que les salariées bénéficiant de la sécurité d'emploi reçoivent leur indemnité selon les termes du présent article.

15.23 Conditions particulières régissant les salariées replacées

La salariée doit satisfaire aux exigences normales de la tâche pour tout poste dans lequel elle est replacée. Il incombe à son nouvel Employeur de démontrer que la candidate replacée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux ne peut rencontrer les exigences normales de la tâche.

15.24 La salariée qui, en vertu du présent article, doit être déménagée reçoit un avis écrit et elle doit communiquer son acceptation ou son refus dans les cinq (5) jours de la réception dudit avis. Copie de l'avis est envoyée au Syndicat.

- 15.25** Toute salariée replacée au sens du présent article en dehors de la localité, a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par les règlements du Conseil du Trésor apparaissant à l'annexe 2, et/ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre, s'il y a lieu.
- 15.26** La salariée mise à pied, bénéficiant du paragraphe 15.03, cesse de recevoir son indemnité 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.
- 15.27** La 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 lesquels ne sont pas transférables.
- 15.28** Dans le cas où il n'existe pas de convention collective chez le nouvel Employeur, chaque salariée replacée est régie par les dispositions de la présente convention, pour 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.

Toute personne replacée par le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux dans le secteur de la Santé et des Services sociaux où il existe une convention collective se voit reconnaître, en guise d'ancienneté, l'équivalent de ce qu'elle aurait acquis en ancienneté si elle avait été régie par les dispositions de la présente convention.

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

15.30 Régime de sécurité d'emploi

Aux fins d'application de cet article, le secteur de la Santé et des Services sociaux comprend tous les établissements publics au sens de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c.S-4.2) les établissements privés conventionnés au sens de cette loi et tout organisme qui fournit des services à un établissement ou à des bénéficiaires conformément à cette loi et est déclaré par le gouvernement être assimilé

à un établissement tel que l'entend la Loi sur les services de santé et les services sociaux et modifiant diverses dispositions législatives et représentés par les groupes d'Employeurs suivants: C.Q.C.H.R., A.C.J.Q., A.H.Q., F.C.L.S.C.Q. et l'A.C.H.A.P. ainsi qu'à cette fin uniquement, les Régies régionales de la Santé et des Services sociaux et la Corporation Urgence-santé de la région de Montréal métropolitain.

ARTICLE 16

HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

16.01 Semaine régulière

La semaine de travail est de trente-six heures et quart (36 1/4) réparties en cinq (5) jours de sept heures et quart (7 1/4) travail.

Jusqu'au 29 juin 1998, l'Employeur et le Syndicat peuvent convenir, par arrangement local, pour les centres d'activités n'opérant que sur le quart de jour, de modifier la semaine régulière de travail. Dans ce cas, la semaine de travail est de trente-six heures et quart (36 1/4) divisées en quatre (4) jours de neuf (9) heures et quatre (4) minutes de travail. Les modalités applicables à cet horaire sont celles prévues à l'annexe 1 relative à l'horaire comprimé.

16.02 Répartition de la semaine

Aux fins de calcul, la semaine de travail est répartie sur la semaine de calendrier. La semaine de calendrier s'établit de zéro (0) heure, le dimanche, à vingt-quatre (24) heures, le samedi.

16.03 Période de repas

La salariée dispose de trois-quart (3/4) d'heure pour prendre son repas quotidien. Elle n'est pas tenue de prendre son repas à l'établissement.

16.04 Période de repos

La 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 le repas.

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

Repos hebdomadaire

16.05 Il est accordé à toute salariée un repos de deux (2) jours complets par semaine, consécutifs si possible.

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

16.06 À la demande de la salariée, l'Employeur peut accorder quatre (4) jours consécutifs de repos pour deux (2) semaines de travail.

16.07 Échange d'horaire

Il est loisible à deux (2) salariées d'un même titre d'emploi et d'un même centre d'activités d'échanger entre elles leurs jours de congé et leur horaire de travail, tels qu'établis et ce, avec le consentement de leur supérieur immédiat, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ne s'appliquent pas dans ce cas.

16.08 Nombre et répartition des fins de semaine

L'Employeur assure à l'ensemble des salariées un minimum d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive. Toutefois, si dans des situations particulières et à l'égard d'une (1) ou plusieurs salariée(s), l'Employeur ne peut respecter cette obligation en raison de l'impossibilité de recruter dans la localité des infirmières (au sens de la Loi) répondant aux exigences normales de la tâche, il doit alors assurer un minimum d'une (1) fin de semaine par période de trois (3) semaines de calendrier, de telle sorte que la salariée ne travaille jamais plus de deux (2) fins de semaine consécutives ou partie d'une deuxième (2e) fin de semaine consécutive.

Nonobstant l'alinéa précédent, l'assistante du supérieur immédiat de jour ou l'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat de jour bénéficie d'une (1) fin de semaine par période de deux (2) semaines de calendrier.

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

16.09 Ces fins de semaine sont réparties alternativement et équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités.

Affichage des cédules

16.10 Les cédules de travail comprenant les jours de congé et les quarts de travail (jour, soir, nuit) sont établies, par l'Employeur, en fonction des besoins du centre d'activités et en tenant compte si possible des préférences exprimées par les salariées. Elles sont

affichées aux endroits habituels au moins sept (7) jours à l'avance et couvrent une période d'au moins quatre (4) semaines. Les cédules sont conservées aux fins de référence au moins six (6) mois.

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

16.12 Réaménagement de l'horaire

Les parties peuvent, après entente écrite, modifier la répartition des heures quotidiennement travaillées en permettant à une salariée de choisir ses heures d'entrée et de départ (plage mobile), à l'extérieur d'une période de présence obligatoire au travail (plage fixe), cinq (5) jours par semaine, tout en totalisant, pour une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines, l'équivalent du nombre d'heures de travail prévu à son titre d'emploi.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de toute autre forme d'aménagement du temps de travail.

Roulement des périodes

16.13 Dans la mesure où il y a insuffisance de personnel stable de soir ou de nuit, le roulement des quarts de travail se fait sur la base du centre d'activités, à tour de rôle entre les salariées, à l'exception de l'assistante du supérieur immédiat de jour ou l'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat de jour qui n'est pas assujettie au système de roulement, à moins de nécessité absolue.

16.14 Dans les centres d'activités où il y a roulement des quarts de travail entre les salariées, l'Employeur accorde un service stable sur le quart de travail de soir ou de nuit à la salariée qui en fait la demande. Dans ce cas, la salariée n'est pas assujettie au système de roulement à moins de nécessité absolue.

À sa demande, la salariée peut reprendre le système de roulement.

16.15 Dans les cas prévus au paragraphe précédent, la salariée doit donner à l'Employeur un préavis de quatre (4) semaines et celui-ci l'affiche dans le centre d'activités.

Durant cette période d'avis, les salariées de ce centre d'activités 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.

16.16 La 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 et suivants.

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

16.18 Si le nombre de salariées le permet, l'Employeur prend toutes les mesures appropriées pour permettre à la salariée de travailler sur le quart de jour à des intervalles réguliers durant l'année. À l'intérieur de chaque période de quatre (4) mois, la salariée devra passer au moins cinquante pour cent (50 %) de son temps sur le quart de jour, sauf s'il y a une entente différente entre l'Employeur et les salariées du centre d'activités visé. Le point de départ de cette période est établi par arrangement local.

16.19 Dans le cas où il doit y avoir roulement des périodes de travail, l'Employeur instaure, sur demande de la majorité des salariées d'un centre d'activités, la rotation sur deux (2) quarts de travail soit jour-soir, soit jour-nuit, dans la mesure où cela n'occasionne pas une augmentation des effectifs.

16.20 Dans le but de fournir aux salariées l'opportunité de rafraîchir leurs techniques, les salariées stables de soir ou de nuit depuis un (1) an sont assignées, à leur demande sur le quart de travail de jour, après entente avec l'Employeur quant aux dates, ou à la demande de l'Employeur, pour une période n'excédant pas dix (10) jours continus de travail par année. Si cette assignation cause une insuffisance de personnel sur le quart de soir ou de nuit, l'Employeur procède, par ordre inverse d'ancienneté, à une assignation d'une salariée du quart de jour sur le quart de soir ou de nuit.

16.21 Intervalle minimum

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

16.22 Heures brisées

La salariée n'est pas soumise au régime des heures brisées.

16.23 Contrôle du temps

La salariée n'est pas soumise à plus d'un (1) système de contrôle de ses heures de

travail.

16.24 Particularité

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

ARTICLE 17

POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE SA TITULAIRE ET SURCROÎT TEMPORAIRE DE TRAVAIL

17.01 Poste temporairement dépourvu de sa titulaire

Un poste est temporairement dépourvu de sa titulaire lorsque cette dernière est absente pour l'une ou l'autre des raisons suivantes:

- a) congé annuel;
- b) activités syndicales;
- c) congés sans solde prévus à la présente convention;
- d) maladie ou accident;
- e) congé de maternité;
- f) congé de paternité;
- g) congé d'adoption;
- h) congés sociaux;
- i) congé pour études;
- j) période d'affichage prévue à l'article 13;
- k) période durant laquelle l'établissement attend la salariée du Service régional de main-d'oeuvre ou du Service de Placement en vertu de l'article 15 (Sécurité d'emploi), y incluant, jusqu'au 29 juin 1998, celle visée par le remplacement anticipé;
- l) congé à traitement différé;
- m) les congés chômés découlant de la conversion en temps de la prime de fin de semaine prévue au deuxième alinéa du paragraphe 34.02.

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

Le poste temporairement dépourvu de sa titulaire est comblé lorsque les besoins du centre d'activités le justifient.

Il est comblé prioritairement par les salariées de l'équipe de remplacement et/ou l'équipe volante, le cas échéant, ensuite par les salariées titulaires d'un poste à temps partiel ou par les salariées de la liste de disponibilité.

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

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

Jusqu'au 29 juin 1998, aux fins d'application de l'alinéa précédent, les salariées d'une

liste de disponibilité assignées à un remplacement à temps complet dont la durée prévue est de six (6) mois et plus, sont considérées, pendant cette affectation, comme des salariées à temps complet.

Équipe de remplacement

17.02 L'équipe de remplacement comprend les salariées qui ont été mises à pied et qui bénéficient de la sécurité d'emploi au sens du paragraphe 15.03.

17.03 Les salariées de l'équipe de remplacement sont utilisées prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité pour combler des postes temporairement dépourvus de leur titulaire, pour répondre à un ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue entre les parties, pourvu qu'elles puissent satisfaire aux exigences normales de la tâche.

Jusqu'au 29 juin 1998, l'Employeur peut assigner une salariée de l'équipe de remplacement à une affectation attribuée à une salariée de la liste de disponibilité lorsqu'il a déjà avisé cette dernière que son affectation prendrait fin à cette date.

17.03A Jusqu'au 29 juin 1998, la salariée de l'équipe de remplacement peut être assignée dans une autre unité d'accréditation de l'établissement pour l'un des motifs prévus au premier alinéa du paragraphe 17.03 lorsque aucune assignation n'est disponible dans son unité d'accréditation et qu'aucune salariée de l'équipe de remplacement de l'autre unité d'accréditation ne peut être assignée.

De plus, une salariée inscrite sur l'équipe de remplacement d'une autre unité d'accréditation de l'établissement peut également être utilisée conformément au paragraphe 17.03 lorsque aucune assignation n'est disponible dans son unité d'accréditation et qu'aucune salariée de l'équipe de remplacement ne peut être assignée.

17.04 L'assignation de ces salariées se fait par ordre inverse d'ancienneté et dans des postes comparables. Cependant toute assignation dans un poste à temps complet doit être accordée prioritairement à une salariée à temps complet et ce, quelle que soit l'ancienneté des salariées à temps partiel.

17.05 Les salariées de l'équipe de remplacement ne peuvent refuser les assignations proposées par l'Employeur. Un refus de l'assignation constitue un abandon volontaire de son emploi.

Jusqu'au 29 juin 1998, il leur est accordé deux (2) jours d'indisponibilité par semaine. L'Employeur informe les salariées au moins sept (7) jours à l'avance du moment de la prise de ces deux (2) jours.

17.06 La salariée inscrite sur l'équipe de remplacement bénéficie des dispositions de la présente convention collective.

Équipe volante

- 17.07**
- A) L'Employeur doit constituer une équipe volante lorsque le nombre d'heures de travail prévues à la cédule pour les infirmières dans l'établissement est d'au moins deux mille cinq cents (2 500) heures par semaine.
 - B) Même si le nombre d'heures hebdomadairement cédulées pour les salariées habituellement en fonction est inférieur à deux mille cinq cents (2 500) heures, l'Employeur constitue une équipe volante dans la mesure où:
 - a) les besoins de remplacement de l'établissement le justifient et que ce moyen s'avère le plus opportun;
 - b) le nombre de salariées disponibles susceptibles d'être affectées à l'équipe volante est suffisant.

Les fonctions confiées à chacune des salariées de l'équipe volante sont considérées comme un poste et ce poste est comblé suivant les règles prévues à l'article 13.

L'équipe volante a pour but de remplacer les postes temporairement dépourvus de leur titulaire tel que défini au paragraphe 17.01, de satisfaire aux besoins découlant d'un ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail dans un centre d'activités, d'exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

Dans la mesure du possible, l'Employeur s'efforcera d'affecter les mêmes salariées de l'équipe volante aux mêmes remplacements. Les parties pourront convenir d'arrangements locaux visant à définir les modalités d'affectation.

Toutefois, lorsqu'aucune assignation n'est disponible pour une salariée de l'équipe volante, l'Employeur peut lui accorder une assignation détenue par une salariée de la liste de disponibilité. La salariée ainsi affectée est celle qui a le moins d'ancienneté parmi celles détenant une assignation à laquelle il reste moins de vingt (20) jours à écouler et pour laquelle la salariée de l'équipe volante rencontre les exigences normales de la tâche.

Liste de disponibilité

- 17.08** La liste de disponibilité est utilisée pour suppléer à l'équipe de remplacement, à l'équipe volante et, plus particulièrement, afin de combler les postes temporairement dépourvus de leur titulaire, satisfaire aux besoins découlant d'un fardeau temporaire de tâches dans un centre d'activités, pour exécuter des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties.

17.09 Cette liste comprend les noms des personnes suivantes:

- a) Les salariées mises à pied en vertu des dispositions de l'article 14, à l'exception des salariées visées au paragraphe 17.02.
- b) Toute salariée titulaire de poste à temps partiel qui a exprimé par écrit une disponibilité additionnelle à sa cédule de travail.
- c) Toute salariée qui a terminé une période d'emploi attribuable à l'un des motifs mentionnés au paragraphe 17.08, à l'exception des salariées visées au paragraphe 17.02.
- d) Toute salariée ayant démissionné de son poste selon les dispositions prévues au paragraphe 12.11.

17.10 Sous réserve du paragraphe 17.11, l'Employeur convient, avant d'avoir recours à des ressources extérieures, d'accorder la priorité aux salariées qui ont accepté de s'inscrire sur la liste de disponibilité en y précisant leur disponibilité.

17.11 Pour être inscrite sur la liste de disponibilité et y demeurer, la salariée doit exprimer par écrit à l'Employeur sa disponibilité en précisant les journées de la semaine et les quarts de travail où elle assure sa disponibilité. La salariée doit assurer une disponibilité minimale de deux (2) journées régulières de travail par semaine dont une (1) fin de semaine aux deux (2) semaines (ou aux trois (3) semaines si elle assure une disponibilité dans plus d'un (1) établissement), sauf pour les absences, congés avec ou sans solde, auxquels elle a droit en vertu de la présente convention. Cette disponibilité doit être adaptée aux besoins de l'Employeur.

L'alinéa précédent ne s'applique pas à la salariée titulaire de poste à temps partiel qui exprime une disponibilité conformément au sous-paragraphe b) du paragraphe 17.09.

Une fois par période de trois (3) mois, la salariée inscrite sur la liste de disponibilité peut modifier, par écrit et sur préavis de sept (7) jours la disponibilité exprimée à l'Employeur. De plus, dans les trente (30) jours de la réception d'un avis écrit de l'Employeur à cet effet, la salariée déjà inscrite doit exprimer à nouveau sa disponibilité.

Toutefois, les parties conviennent que les modalités qui s'appliquent dans chaque établissement à la date d'entrée en vigueur de la convention collective concernant les périodes ou la salariée doit exprimer sa disponibilité ainsi que le préavis requis pour modifier sa disponibilité, continuent de s'appliquer pour toute la durée de la présente convention, sauf si les parties locales en conviennent autrement.

17.12 Lors de l'inscription d'une salariée sur la liste de disponibilité, de sa réinscription ou de la modification de sa disponibilité, l'Employeur transmet au Syndicat le nom de cette salariée ainsi que les disponibilités qu'elle a exprimées.

17.13 Lorsque l'Employeur raye un nom inscrit sur la liste de disponibilité, il fait parvenir un avis indiquant les motifs à cet effet, tant à la personne concernée qu'au Syndicat.

17.14 Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité

Les salariées sont rappelées par ordre d'ancienneté compte tenu de la disponibilité exprimée par écrit, pourvu qu'elles satisfassent aux exigences normales de la tâche.

L'Employeur n'est pas tenu de rappeler une salariée s'il ne s'est pas écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail ou si la salariée a complété cinq (5) jours de travail dans une même semaine.

Toutefois une salariée ne peut se voir refuser un remplacement de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'alinéa précédent. Les dispositions de l'article 19 ainsi que le paragraphe 16.21 ne s'appliquent pas à ce cas.

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de titulaire en vertu du paragraphe 22.27, si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié.

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

Assignation de sept (7) jours ou moins ou à durée indéterminée

Le remplacement des absences à durée indéterminée ou de sept (7) jours ou moins est attribué aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité, pourvu qu'elles répondent aux exigences normales de la tâche et que leur disponibilité exprimée corresponde au remplacement à effectuer.

Nonobstant ce qui précède, la salariée titulaire de poste à temps partiel dans le centre d'activités où survient l'absence peut obtenir une partie du remplacement à effectuer. Dans ce cas, la partie non attribuée du remplacement doit être offerte conformément à l'alinéa précédent.

Toutefois, lorsque la durée de l'absence indéterminée devient supérieure à sept (7) jours, l'Employeur accorde de nouveau une assignation conformément à l'alinéa suivant.

Assignation de plus de sept (7) jours

Lorsque la durée prévue de l'absence est de plus de sept (7) jours, l'Employeur s'engage à donner par ordre d'ancienneté, à l'intérieur du centre d'activités concerné, une assignation à une salariée titulaire de poste à temps partiel inscrite sur la liste de disponibilité pouvant répondre aux exigences normales du poste temporairement dépourvu de sa titulaire. Il est entendu qu'une telle assignation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné. La 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.

Si aucune salariée titulaire d'un poste à temps partiel dans le centre d'activités n'est disponible, l'assignation est alors offerte, par ordre d'ancienneté, à une autre salariée inscrite sur la liste de disponibilité qui a exprimé par écrit une disponibilité correspondant au remplacement à effectuer et qui répond aux exigences normales de la tâche.

Assignation de plus de quatre-vingt-dix (90) jours

Lorsqu'un remplacement couvre une période prévue de plus de quatre-vingt-dix (90) jours, les parties peuvent, par arrangement local, offrir par ordre d'ancienneté une assignation à une salariée titulaire d'un poste stable de nuit, prioritairement aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité, pour combler un poste temporairement dépourvu de sa titulaire sur les quarts de jour ou de soir à l'intérieur de son centre d'activités.

17.15 Pour les assignations de cinq (5) jours et plus, l'Employeur avise par écrit la salariée de la liste de disponibilité qui remplace un poste pour l'un des motifs énumérés au paragraphe 17.01 des particularités suivantes:

- a) l'identité du poste;
- b) le nom de la titulaire;
- c) la durée probable de l'emploi;
- d) le salaire.

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

17.16 La salariée qui occupe successivement un ou des poste(s) temporairement dépourvus de sa (leurs) titulaire(s) ou qui comble un ou des surcroît(s) temporaire(s) de travail ou qui exécute des travaux à durée limitée ou pour toute autre raison convenue localement entre les parties, pour une durée de six (6) mois ou plus, reçoit un préavis écrit de mise à pied de deux (2) semaines.

La salariée ne peut se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à l'article 14, mais son nom est inscrit sur la liste de disponibilité.

ARTICLE 18

DÉPLACEMENT

18.01 Désigne tout changement temporaire de poste d'une salariée effectué à la demande de l'Employeur pourvu que les postes soient compatibles et de même ordre.

La salariée ne peut être déplacée sauf:

- a) en cas d'absence imprévue occasionnant un besoin urgent et impératif de personnel dans un centre d'activités lorsque l'utilisation des autres moyens s'avère inopportune et/ou que personne de l'équipe de remplacement ou de la liste de disponibilité n'est habilitée à assumer cliniquement le remplacement;
- b) lors de situations exceptionnelles, fortuites ou de force majeure selon la gravité ou l'urgence;
- c) dans toute autre situation dont les parties conviennent localement, afin de répondre à des besoins particuliers, notamment dans les cas où les parties constatent qu'aucun autre moyen de remplacement n'est adéquat, ainsi que dans le cas où les parties constatent qu'une fluctuation des opérations justifie le déplacement d'une (1) ou de plusieurs salariée(s).

Dans les cas prévus aux sous-paragraphes a) et b) du présent paragraphe, le déplacement ne peut excéder la durée d'un quart de travail ni survenir plus d'une (1) fois par quart. Il ne peut non plus se faire de façon répétitive.

Le présent paragraphe n'a pas pour objet d'empêcher une salariée de se porter volontaire à un tel déplacement, dans le cadre et selon les dispositions prévues au présent article.

Aucune salariée ne subit de diminution de salaire à la suite d'un déplacement.

18.02 Compte tenu de l'article 2 de la convention collective, les parties établissent au niveau local les mécanismes de déplacement prévus au présent article pour les salariées affectées par une fermeture temporaire totale ou partielle d'un centre d'activités n'excédant pas quatre (4) mois.

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

18.03 Jusqu'au 29 juin 1998, l'Employeur, avant d'avoir recours aux mécanismes de déplacement établis conformément au premier alinéa du paragraphe 18.02, offre aux

salariées ainsi affectées, l'opportunité de prendre leur congé annuel et/ou un congé sans solde prévu au paragraphe 37.09.

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - DISPONIBILITÉ OU GARDE

19.01 Définition

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

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

19.02 Répartition équitable

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

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

Il appartient aux salariées d'exprimer leur disponibilité pour le temps supplémentaire à l'intérieur d'une période donnée.

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

Les parties peuvent, au niveau local, convenir de tout autre mode de répartition du temps supplémentaire.

19.03 Mode de rémunération

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

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

Toutefois, jusqu'au 29 juin 1998, la salariée titulaire de poste peut convertir en temps chômé la portion de salaire excédant son salaire régulier auquel cas, les modalités prévues au paragraphe 34.02A s'appliquent.

19.04 Rappel au travail

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

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

Il est entendu que le travail effectué immédiatement avant l'heure où la salariée doit rentrer au travail n'est pas un rappel au travail.

19.05 Service privé

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

19.06 Disposition spéciale

Dans le cas des salariées soumises à l'horaire flexible, dépendant de la base de calcul (une (1) semaine, deux (2) semaines ou quatre (4) semaines), tout travail fait en plus de la semaine, des deux (2) semaines ou des quatre (4) semaines est considéré comme du temps supplémentaire et ce, s'il est effectué avec l'approbation du supérieur immédiat.

19.07 Prime

La salariée en disponibilité après sa journée ou sa semaine régulière de travail reçoit pour chaque période de huit (8) heures une allocation de:

au 95-07-01	au 97-01-01	au 98-01-01
(\$)	(\$)	(\$)
11,14	11,25	11,36

19.08 Disponibilité à tour de rôle

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

- a) un nombre suffisant de salariées se soient portées volontaires. Aux fins d'application du présent paragraphe, les salariées de l'équipe volante qui ont été appelées d'une manière fréquente à remplacer dans le centre d'activités, peuvent se porter volontaires;
- b) un nombre insuffisant de salariées se soient portées volontaires pour couvrir l'ensemble des besoins, auquel cas, les autres salariées ne sont appelées qu'à compléter les besoins.

19.09 Disponibilité à domicile ou à l'établissement

L'Employeur détermine si la salariée de garde doit demeurer à l'établissement ou à son domicile pour assurer la garde.

Cependant, la salariée de garde peut rester à son domicile s'il lui est possible de se rendre à l'établissement dans un délai approximatif d'une demi (1/2) heure.

19.10 Disponibilité à l'établissement

L'établissement met une chambre ou un local convenablement aménagé à la disposition de la salariée qui est en disponibilité à l'établissement.

19.11 Rappel de l'extérieur

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

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

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

19.12 Rappel de l'intérieur

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

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

19.13 La prime pour disponibilité prévue au paragraphe 19.07, la rémunération et l'indemnité prévues aux paragraphes 19.11 et 19.12 tiennent lieu de bénéfices compensatoires découlant du service de garde. Par conséquent, la salariée ou le Syndicat ne pourra en aucun cas réclamer la remise en temps pour les heures où la salariée a été affectée et/ou rappelée au travail alors qu'elle était en service de garde.

19.14 Télé-avertisseur

L'Employeur convient de mettre gratuitement à la disposition de la salariée en disponibilité un télé-avertisseur (type Bell-Boy ou autre appareil similaire) aux conditions suivantes:

- a) qu'un tel système soit déjà installé chez l'Employeur ou qu'il soit possible de le louer à un taux normalement payé pour ce genre d'installation;
- b) qu'un tel système puisse fonctionner dans la région où est situé l'établissement;
- c) que la salariée s'assure personnellement du bon fonctionnement de l'appareil partout où elle se trouve, en tout temps.

19.15 Rappel durant un repas

Si une salariée est rappelée d'urgence au travail alors qu'elle est en train de prendre son repas, elle est dispensée de payer à nouveau un repas après avoir répondu à cette urgence.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS

20.01 Nombre et liste de congés fériés

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

Sous réserve des congés institués en vertu de toute loi ou règlement décrétant un tel congé, ces treize (13) congés sont déterminés par un arrangement au niveau local et, jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés fériés suivant les dispositions du présent article, l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

20.02 Répartition équitable

L'Employeur doit répartir équitablement entre les salariées d'un même centre d'activités le roulement des congés fériés.

Si Noël et le Jour de l'An ont été convenus comme jours de congés fériés, toutes les salariées bénéficient d'au moins un (1) de ces deux (2) jours au cours duquel elles ne peuvent être tenues de travailler. Pour l'octroi de ces jours, les parties peuvent par arrangement local, convenir d'une alternance, d'année en année, entre les salariées à moins que ces dernières s'entendent autrement.

Les parties peuvent également, par arrangement local, convenir d'accoler au congé de Noël ou du Jour de l'An un minimum de cinq (5) jours de congés (fériés, compensatoires et/ou hebdomadaires).

20.03 Remise du congé férié

Lorsque la salariée est tenue de travailler un (1) de ces jours fériés, l'Employeur lui accorde un congé compensatoire dans les quatre (4) semaines qui précèdent ou qui suivent le jour du congé férié.

L'Employeur s'efforce d'accoler le congé compensatoire à une fin de semaine.

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

La salariée a droit d'accumuler un maximum de cinq (5) congés compensatoires et elle

doit s'entendre avec l'Employeur quant au moment de leur utilisation.

20.04 Congé férié durant une absence

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

Si, par contre, alors qu'elle est en congé-maladie, elle est rémunérée en vertu des dispositions de l'assurance-salaire, l'Employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance-salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.08.

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

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

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

20.05 Calcul du temps supplémentaire

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

20.06 Échange de congé férié

Après l'affichage d'une cédule de travail et de congés, il est loisible à deux (2) salariées d'échanger les dates de prise effective d'un même congé férié apparaissant à la cédule. L'autorisation du supérieur immédiat est toutefois requise pour cet échange. Et, dans ce cas, les dispositions du temps supplémentaire ne s'applique pas si la salariée n'effectue qu'une journée régulière de travail.

20.07 Conditions pour bénéficier du congé férié

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

- a) le congé hebdomadaire n'ait été fixé le lendemain ou la veille du congé;
- b) la salariée ne soit en vacances à ce moment;
- c) son absence, avec ou sans solde, n'ait été autorisée par l'Employeur ou motivée par une raison grave.

20.08 Salaire

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

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

21.04 Disposition spéciale

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

21.05 Période de congé annuel

La période du congé annuel s'étend du 1er mai d'une année au 30 avril de l'année suivante. Toutefois, l'Employeur ne peut exiger qu'une salariée prenne son congé

annuel (vacances) entre le 16 octobre et le 14 mai de l'année suivante.

21.06 Prise du congé

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes comprises entre le 15 mai et le 15 octobre, d'une part, et le 16 octobre et le 14 mai, d'autre part.

21.07 Affichage de la liste

L'Employeur affiche, avant le 1er mars et le 15 août, une liste des salariées avec leur ancienneté et le quantum de congés annuels auxquels elles ont droit, ainsi qu'une feuille d'inscription.

Une copie de la liste est remise à la représentante locale.

21.08 Inscription

Les salariées inscrivent leur préférence avant le 15 mars et le 1er septembre. Cependant, les salariées absentes pendant ces périodes d'affichage sont tenues de communiquer leur préférence par écrit à l'Employeur au cours de ces périodes.

L'Employeur détermine la date des congés annuels en tenant compte de la préférence exprimée par les salariées et de leur ancienneté dans l'établissement, mais appliquée entre les salariées travaillant dans un même centre d'activités.

21.09 Affichage du programme

L'Employeur affiche le programme des congés annuels au plus tard le 15 avril et le 1er octobre. Ce programme demeure affiché durant toute la période du congé annuel. Les parties au niveau local peuvent convenir que la période de congé annuel de chaque salariée se termine par une (1) fin de semaine complète de congé.

Ce programme ne peut être modifié, sauf dans les cas prévus aux paragraphes 21.10 et 21.11 ou dans le cas de la salariée qui obtient un transfert, une promotion ou une rétrogradation avant d'avoir pris son congé annuel. Dans ces derniers cas, la salariée mutée prend son congé annuel au temps prévu pour le congé annuel de la salariée qu'elle remplace ou à toute autre date convenue avec l'Employeur.

Lorsque la salariée qu'elle remplace a déjà pris son congé annuel, ou s'il s'agit d'un poste nouvellement créé, la salariée mutée s'entend avec l'Employeur quant à la date de son congé annuel.

Dans le cas d'une supplantation, la salariée ainsi supplantée prend son congé annuel tel que cédulé selon le premier alinéa du paragraphe 21.08.

21.10 Échange de congé annuel

De consentement mutuel, deux (2) salariées d'un même centre d'activités peuvent échanger leur date de congé annuel, après entente avec le supérieur immédiat.

21.11 Report du congé annuel

Une salariée incapable de prendre son congé annuel à la période établie pour raison de maladie, accident, lésion professionnelle survenus avant le début de sa période de congé annuel, peut reporter sa période de congé annuel à une date ultérieure. Toutefois, elle doit en aviser son Employeur avant la date fixée de la période de son congé annuel, à moins d'impossibilité de le faire résultant de son incapacité physique, auquel cas son congé annuel est reporté automatiquement. Dans ce dernier cas la salariée doit faire la preuve de son impossibilité résultant de son incapacité physique, dès que possible.

Dans tous les cas de report du congé annuel, l'Employeur détermine la nouvelle date de congé annuel au retour de la salariée, mais en tenant compte de la préférence exprimée par celle-ci.

Toutefois, le report doit se faire durant la période de congé annuel alors en cours; si cela est impossible, la salariée peut demander le report au cours de l'année suivante (1er mai - 30 avril).

Advenant une nouvelle impossibilité pour la salariée de prendre son congé annuel avant la fin de cette dernière période, elle est alors considérée comme étant en congé annuel à la fin de celle-ci sans que cela puisse être considéré comme une interruption de la période d'invalidité en cours.

21.12 Congé annuel pour conjoints

Lorsque des conjoints travaillent dans le même établissement, ils peuvent prendre leurs vacances en même temps. Cependant, leur période de vacances est celle du conjoint ayant le moins d'ancienneté, à condition que cela n'affecte pas la préférence des autres salariées ayant plus d'ancienneté.

21.13 Congé annuel

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

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée reçoit une indemnité de vacances

équivalant à un douzième (1/12e) du quantum du congé annuel auquel elle a droit, en fonction de ses années de service au 30 avril, pour chaque mois de service non rémunéré aux fins de vacances au moment de son départ.

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

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

- 1- une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail pour le nombre de jours de congé annuel accumulés au cours des mois entiers pendant lesquels elle a détenu un statut de temps complet;
- 2- une rémunération établie conformément au sous-paragraphe 3- du paragraphe 26.03 pour son salaire global gagné au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut autre que celui de temps complet.

21.14 Remise de la rémunération

La rémunération du congé annuel est remise à la salariée pour toute la période ou partie de période de congé annuel selon le cas, en même temps que l'avant-dernière paie qui précède son départ en congé annuel.

21.15 Indemnité au départ

Lorsque la salariée quitte son emploi, elle a droit à une indemnité prévue de vacances accumulées jusqu'à son départ selon les modalités déterminées au paragraphe 21.13.

21.16 Disposition spéciale

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

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX ET CONGÉS SOCIAUX

A) DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

22.01 Les indemnités du congé de maternité prévues à la section II sont uniquement versées à titre de suppléments aux prestations d'assurance-chômage 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-chômage ne prévoit rien.

22.01A Aux fins d'application des paragraphes 22.02 à 22.36 inclusivement, on entend par conjointe ou conjoint, la femme et l'homme:

- a) qui sont mariés et cohabitent;
- b) qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;
- c) qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

22.02 Si l'octroi d'un congé est restreint à un seul conjoint, cette restriction opère ses effets dès lors que l'autre conjoint est également salarié du secteur public ou parapublic.

22.03 L'Employeur ne rembourse pas à la salariée les sommes qui pourraient être exigées d'elle par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) en vertu de la Loi sur l'assurance-chômage, lorsque le revenu de la salariée excède une fois et demie le maximum assurable.

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

22.04 Le présent article ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée un avantage,

⁽¹⁾ On entend par "salaire hebdomadaire de base", le salaire régulier de la salariée incluant les suppléments salariaux et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33, à l'exclusion de toute prime et de toute autre forme de rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

monétaire ou non-monétaire, dont elle n'aurait pas bénéficié si elle était restée au travail.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

22.05 La salariée enceinte a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve du paragraphe 22.08, doivent être consécutives.

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 ainsi qu'aux indemnités prévues au paragraphe 22.10 et au paragraphe 22.11.

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

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

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

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

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

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

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

Cas admissibles à l'assurance-chômage

22.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service ⁽¹⁾ et qui, suite à la présentation d'une demande de prestations en vertu du régime d'assurance-chômage, reçoit de telles prestations (à l'exception des alinéas a) et c) ci-dessous), a droit de recevoir durant son congé de maternité, sous réserve du paragraphe 22.13:

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

Cette indemnité complémentaire se calcule à partir des prestations d'assurance-chômage 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-chômage.

Cependant, lorsque la salariée travaille pour plus d'un Employeur parmi ceux prévus au sous-paragraphe c) du paragraphe 22.12, elle reçoit de chacun de ses Employeurs une indemnité complémentaire. Dans ce cas, l'indemnité complémentaire est égale à la différence entre 93 % du salaire hebdomadaire de base versé par l'Employeur et le pourcentage de prestation d'assurance-chômage 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 Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.).

De plus, si Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.) réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-chômage auquel la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait bénéficié de prestations d'assurance-chômage avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par Développement des Ressources Humaines Canada (D.R.H.C.), l'indemnité complémentaire prévue au présent sous-alinéa comme si elle avait, durant cette

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

⁽²⁾ 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-chômage, laquelle équivaut en moyenne à 7 % de son salaire.

⁽³⁾ On entend par "salaire de base", le salaire régulier de la salariée incluant les suppléments salariaux et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33, à l'exclusion de toute prime et de toute autre forme de rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

période, bénéficié de prestations d'assurance-chômage.

- c) Pour chacune des semaines qui suivent la période prévue au sous-paragraphe b), une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base, et ce jusqu'à la fin de la vingtième (20e) semaine du congé de maternité.

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

22.10B L'Employeur ne peut compenser, par l'indemnité qu'il verse à la salariée en congé de maternité, la diminution des prestations d'assurance-chômage 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 son 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-chômage, indemnité et salaire ne peut cependant excéder 93 % du salaire de base versé par son Employeur ou, le cas échéant, par ses Employeurs.

Cas non admissibles à l'assurance-chômage

22.11 La salariée exclue du bénéfice des prestations d'assurance-chômage ou déclarée inadmissible est également exclue du bénéfice de toute indemnité. Toutefois, la salariée à temps complet qui a accumulé vingt (20) semaines de service a également droit à une indemnité égale à 93 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour le motif qu'elle n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence prévue par le régime d'assurance-chômage.

La salariée à temps partiel qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité égale à 95 % de son salaire hebdomadaire de base et ce, durant dix (10) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'assurance-chômage pour l'un ou l'autre des deux (2) motifs suivants:

- i) elle n'a pas contribué au régime d'assurance-chômage; ou
- ii) elle a contribué mais n'a pas occupé un emploi assurable pendant au moins vingt (20) semaines au cours de sa période de référence.

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

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

- a) Aucune indemnité ne peut être versée durant la période de vacances au cours de laquelle la salariée est rémunérée.
- b) L'indemnité due pour les deux (2) premières semaines est versée par l'Employeur dans les deux (2) semaines du début du congé. À moins que le régime de paiement des salaires applicable ne soit à la semaine, l'indemnité due après cette date est versée à intervalle de deux (2) semaines, le premier versement n'étant toutefois exigible, dans le cas de la salariée éligible à l'assurance-chômage, que quinze (15) jours après l'obtention par l'Employeur d'une preuve qu'elle reçoit des prestations d'assurance-chômage. Aux fins du présent sous-paragraph, sont considérés comme preuves un état ou relevé des prestations, un talon de mandat ainsi que les renseignements fournis par Développement des Ressources Humaines Canada (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) ainsi que des organismes suivants:
 - La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse;
 - La Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre;
 - La Commission des services juridiques;
 - Les Régies régionales de la santé et des services sociaux;
 - Les Corporations d'aide juridique;
 - La Commission de la construction du Québec;
 - L'Office franco-québécoise pour la jeunesse;
 - La Régie des installations olympiques;
 - La Société des loteries du Québec;
 - La Société des traversiers du Québec;
 - La Société immobilière du Québec;
 - Le Musée du Québec;
 - Le Musée de la Civilisation;
 - Le Musée d'Art contemporain de Montréal;
 - La Société des établissements de plein air du Québec;
 - La Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires;
 - La Corporation Urgneces-Santé de la région de Montréal Métropolitain;

et 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 22.10 et 22.11 est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la

salariée a satisfait cette exigence auprès de l'un ou de l'autre Employeur mentionné au présent sous-paragraphe.

- d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) semaines précédant son congé de maternité au cours desquelles aucune période de congé annuel n'a été autorisée. 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.

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

22.13 L'allocation de congé de maternité ⁽¹⁾ versée par le ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu est soustraite des indemnités à verser selon le paragraphe 22.10.

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

22.14 Durant ce congé de maternité et les extensions prévues au paragraphe 22.15 de la présente section, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants:

- assurance-vie;
- assurance-maladie, à condition qu'elle verse sa quote-part;
- accumulation du congé annuel;
- accumulation de congés de maladie;
- accumulation de l'ancienneté;
- accumulation de l'expérience;
- accumulation de l'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi;
- droit de poser sa candidature à un poste affiché.

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

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

22.15 Si la naissance a lieu après la date prévue, la salariée a droit à une extension 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 extension du congé de maternité de six (6) semaines si l'état de santé de son enfant l'exige.

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

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

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

La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir l'avis ci-dessus doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de maternité, à moins de prolonger celui-ci de la manière prévue au paragraphe 22.31.

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

22.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, elle pourra se prévaloir de la procédure de supplantation prévue à l'article 14. Malgré ce qui précède, jusqu'au 29 juin 1998, la salariée dont le poste est aboli ou qui est supplantée durant son congé, doit effectuer, sauf en cas d'impossibilité, son choix de supplantation conformément à l'article 14 sans attendre son retour au travail.

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

22.19 Affectation provisoire et congé spécial

La salariée peut demander d'être affectée provisoirement à un autre poste, compatible avec son état, vacant ou temporairement dépourvu de titulaire, du même titre d'emploi ou, si elle y consent et sous réserve des dispositions applicables de la convention collective, d'un autre titre d'emploi, à la condition qu'elle rencontre les exigences de cet 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.

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

L'affectation provisoire se fait sur le même quart de travail à moins que le certificat médical prescrive une affectation sur un quart différent ou que la salariée consente à une affectation sur un quart différent. La salariée ainsi affectée à un autre poste conserve les droits et privilèges rattachés à son poste régulier. Cette affectation est prioritaire malgré toute autre disposition de la convention collective.

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

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander aux mêmes conditions d'être réaffectée sans perte de salaire, pour la durée de sa grossesse, à des tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir. La salariée est alors assignée prioritairement à la salariée de la liste de disponibilité. Si la réaffectation demandée n'est pas effectuée immédiatement, la salariée obtient un congé spécial qui dure jusqu'à ce que la réaffectation soit faite ou jusqu'à la date de l'accouchement.

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

Si elle y consent, une autre salariée que celle qui demande d'être affectée provisoirement peut, après avoir obtenu l'accord de l'Employeur, échanger son poste, avec la salariée enceinte ou celle qui allaite, pour la durée de la période d'affectation provisoire. Cette disposition s'applique dans la mesure où l'une et l'autre répondent aux exigences normales de la tâche. Dans ce cas, elles conservent les droits et privilèges rattachés à leur poste régulier respectif.

Dès qu'il en est avisé, l'Employeur doit informer par écrit le Syndicat de toute demande d'affectation provisoire et le cas échéant de congé spécial.

Autres congés spéciaux

22.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants:

- a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la huitième (8e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

- b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée légalement avant le début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue d'accouchement;
- c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical.

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-paragraphe c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de quatre (4) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée.

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.14, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée au paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance-salaire. Cependant, dans le cas du sous-paragraphe c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les quatre (4) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV AUTRES CONGÉS PARENTAUX

22.21 Congé de paternité

Le salarié dont la conjointe accouche a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le septième (7e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

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

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

Toutefois, s'il s'agit d'un enfant de son conjoint, la salariée n'a droit qu'à un congé sans

solde d'une durée maximale de deux (2) jours ouvrables.

22.24 Pour chaque semaine du congé prévu au paragraphe 22.22, la 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 applicables est à la semaine.

Pour la salariée à temps partiel l'indemnité est calculée de la façon prévue au sous-paragraphe d) du paragraphe 22.12.

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

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

22.26 Le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22 peut prendre effet à la date du début du congé sans solde en vue d'une adoption, si la durée de ce dernier est d'au moins dix (10) semaines et si la salariée en décide ainsi après l'ordonnance de placement.

Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

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

La 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.

Une (1) fois au cours de son congé, la salariée peut remplacer son congé sans solde par un congé partiel sans solde, ou son congé partiel sans solde par un congé sans solde ou par un congé partiel sans solde différent et ce, pour le solde du congé, après avoir avisé par écrit l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

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

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

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

- b) La salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu au paragraphe 22.27 a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus trente-quatre (34) semaines continues qui commence au moment décidé par la salariée et se termine au plus tard un (1) an après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, un (1) an après que l'enfant lui a été confié. Toutefois, le présent paragraphe ne s'applique pas à la salariée qui adopte l'enfant de son conjoint.

22.28 Les modalités suivantes s'appliquent aux congés sans solde:

1- Ancienneté:

La salariée conserve et accumule son ancienneté.

2- Congé annuel:

L'Employeur remet à la salariée l'indemnité correspondant aux jours de congé annuel accumulés à la date de son départ en congé.

- 3- La salariée en congé sans solde peut bénéficier de l'assurance-vie et de l'assurance-maladie et/ou du régime de retraite alors en vigueur si la salariée paie mensuellement en entier la prime (portion Employeur-employée) de l'assurance-maladie et/ou sa contribution à son régime de retraite et que les clauses du contrat d'assurance et du régime de retraite le permettent.

4- Retour:

De retour au travail, la salariée reprend le poste qu'elle occupait à son départ.

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

La salariée qui ne se présente pas au travail dans les délais prévus est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

5- Expérience:

La salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des trente-quatre (34) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

6- Abolition de poste ou supplantation durant le congé sans solde.

Malgré les dispositions du deuxième (2) alinéa du sous-paragraphe 4, jusqu'au 29 juin 1998, la salariée dont le poste est aboli ou qui est supplantée durant son congé sans solde doit effectuer, sauf en cas d'impossibilité, son choix de supplantation conformément à l'article 14 sans attendre son retour au travail.

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

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

22.30 Aux fins du congé partiel sans solde, la salariée à temps complet est considérée comme une salariée à temps partiel pour la détermination des avantages suivants:

- 1- bénéfices marginaux prévus au paragraphe 23.45 et à l'article 26;
- 2- assurance-salaire;
- 3- accumulation de l'expérience, sous réserve de l'alinéa 5 du paragraphe 22.28.

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

22.31 Dispositions diverses

Les congés visés au paragraphe 22.22, au premier alinéa du paragraphe 22.25 et au paragraphe 22.27 sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins deux (2) semaines à l'avance.

Le congé partiel sans solde est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au

moins trente (30) jours à l'avance. La demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé. En cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la salariée a droit en plus du repos hebdomadaire à un maximum de deux jours et demi (2 1/2) par semaine ou l'équivalent et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

22.32 L'Employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (4^e) semaine précédant l'expiration du congé pour adoption de dix (10) semaines prévu au paragraphe 22.22, 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 pour adoption, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

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

22.33 La salariée à qui l'Employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde prévu au premier alinéa du paragraphe 22.25 et au paragraphe 22.27, doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. À défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi.

La salariée qui veut mettre fin à son congé 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 trente-quatre (34) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

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

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

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

La bénéficiaire du congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22 a droit à 100 % de

la prime pour disparités régionales durant son congé pour adoption.

B) CONGÉS SOCIAUX

22.36 L'Employeur accorde à la salariée:

- 1- Cinq (5) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: conjoint, enfant.
- 2- Trois (3) jours de calendrier de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille: père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère ou père et mère du conjoint, 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 sous-paragraphes précédents, la salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante kilomètres (240 km) et plus du lieu de résidence.

22.37 Aux fins de calcul, les congés mentionnés aux sous-paragraphes 1 et 2 du paragraphe 22.36 ont comme point de départ la date du décès.

22.38 Le congé mentionné au sous-paragraphe 3- du paragraphe 22.36, peut être pris, au choix de la salariée, entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement.

22.39 Pour les jours de calendrier de congé dont il est fait mention au paragraphe 22.36, la 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.

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

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

22.42 Congé familial

Sur demande faite deux (2) semaines à l'avance, et sur présentation d'une pièce justificative, l'Employeur accorde à la salariée qui en fait la demande, un congé sans solde d'une durée maximale de six (6) mois. Ce congé est accordé lorsque la maladie du père, de la mère, du conjoint ou d'un des enfants de la salariée requiert sa présence.

À l'expiration de ce congé ou en tout temps avant son expiration, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur par écrit, au moins trente (30) jours à l'avance.

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

Malgré les dispositions de l'alinéa précédent, jusqu'au 29 juin 1998, la salariée dont le poste est aboli ou qui est supplantée durant son congé, doit effectuer, sauf en cas d'impossibilité, son choix de supplantation conformément à l'article 14 sans attendre son retour au travail.

ARTICLE 23

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE, MALADIE ET SALAIRE

A) DISPOSITIONS GÉNÉRALES

23.01 Admissibilité

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

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

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

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

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

Une nouvelle 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 le sous-paragraphe a) ou b) selon le pourcentage du temps travaillé au cours de ces trois (3) mois jusqu'au 1^{er} janvier qui suit immédiatement.

Au 1^{er} janvier de chaque année, une salariée à temps partiel qui a complété trois (3) mois de service continu devient visée par le sous-paragraphe a) ou b) pour les douze (12) mois subséquents selon le pourcentage du temps travaillé au cours des douze (12) mois précédents.

Toutefois, la période de un (1) mois ou de trois (3) mois, prévue au sous-paragraphe a) ne s'applique pas dans les cas suivants:

- 1- lorsqu'après avoir quitté son Employeur d'une façon définitive, la salariée revient chez le même Employeur à l'intérieur d'une période ne dépassant pas trente (30) jours suivant son départ;
- 2- lorsque la salariée change d'Employeur et qu'il ne s'écoule pas une période de temps supérieure à trente (30) jours entre le moment où elle a quitté d'une façon

définitive son Employeur précédent et commencé à travailler pour son nouvel Employeur, pourvu que le présent régime existe chez ce nouvel Employeur.

Dans ces cas, aux fins d'application du paragraphe 23.30 b) les dernières semaines d'emploi avant le départ servent de référence pour compléter la période de douze (12) semaines de calendrier.

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

- Au terme de la période de trois (3) mois de service continu prévu au 2^{ème} alinéa du présent paragraphe, la nouvelle salariée à temps partiel qui travaille 25 % ou moins du temps complet doit faire une demande pour être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article. Cette demande doit être signifiée, par un avis écrit, dans les dix (10) jours de calendrier de la réception d'un avis écrit de l'Employeur indiquant le pourcentage du temps travaillé au cours de la période de trois (3) mois de service continu.
- Au 1^{er} janvier de chaque année, la salariée, dont la prestation de travail a diminué à 25 % du temps complet ou moins au cours des douze (12) mois précédents, 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 précédente.
- La salariée à temps partiel, qui travaille 25 % ou moins du temps complet et qui a décidé en vertu des présentes dispositions de ne pas accepter ou de cesser d'être couverte par les régimes d'assurance prévus au présent article, ne peut modifier son choix qu'au 1^{er} janvier de chaque année.

23.02 Aux fins des présentes on entend par personne à charge, le conjoint ou l'enfant à charge d'une salariée tel que défini ci-après:

- i) conjoint: celui ou celle qui l'est devenu par suite d'un mariage légalement contracté au Québec ou ailleurs et reconnu comme valable par les lois du Québec ou par le fait pour une personne non mariée de résider en permanence depuis plus de trois (3) ans ou depuis au moins un (1) an, si un enfant est issu de leur union, avec une personne non mariée de sexe opposé qu'elle présente publiquement comme son conjoint, étant précisé que la dissolution du mariage par divorce ou annulation fait perdre ce statut de conjoint de même que la séparation de fait depuis plus de trois (3) mois dans le cas d'un mariage non légalement contracté.
- ii) enfant à charge: un enfant de la salariée, de son conjoint ou des deux, non marié et résidant ou domicilié au Canada, qui dépend de la salariée pour son soutien et qui satisfait à l'une des conditions suivantes:
 - est âgé de moins de dix-huit (18) ans;

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

23.03 Par invalidité, on entend un état d'incapacité résultant d'une ligature tubaire, d'une vasectomie ou de toute autre intervention chirurgicale reliée à la planification familiale, d'une maladie, y compris un accident, une complication d'une grossesse, et ce, nécessitant des soins médicaux et qui rend la salariée totalement incapable d'accomplir les tâches habituelles de son emploi ou de tout autre emploi analogue et comportant une rémunération similaire qui lui est offert par l'Employeur.

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

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

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

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

23.07 Les dispositions relatives au régime d'assurance-vie, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire existant dans la dernière convention collective demeurent en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention. Les salariées invalides à la date d'entrée en vigueur de la présente convention demeurent assujetties au régime d'assurance-salaire décrit dans la dernière convention collective jusqu'à leur retour au travail, sous réserve du paragraphe 23.04.

23.08 Les parties forment un Comité paritaire unique responsable de l'établissement et de

l'application du régime de base d'assurance-maladie et des régimes optionnels complémentaires prévus aux présentes.

Le Comité est composé de dix (10) membres, en plus du président:

- 1- La partie syndicale en désigne cinq (5).
- 2- La partie patronale, composée des diverses associations patronales oeuvrant dans le secteur de la Santé et des Services sociaux et du ministère de la Santé et des Services sociaux, en désigne cinq (5). De ce nombre, un (1) représentant est spécifiquement désigné par le ministère de la Santé et des Services sociaux.

23.09 Pour la durée de la présente convention, les parties conviennent de confier la présidence du Comité à monsieur Gaston Paradis. En cas de démission ou d'incapacité d'agir, le nouveau président est choisi hors de ses membres dans les trente (30) jours suivants. À défaut d'entente au Comité le président est alors nommé par le juge en chef du tribunal du Travail.

Le président du Comité est de préférence un actuaire 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.

23.10 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.

23.11 Le Comité paritaire peut établir deux (2) régimes complémentaires et le coût de ces régimes est entièrement à la charge des participantes. 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 suppose la participation au régime de base, sauf qu'une certaine protection d'assurance-vie, d'assurance-maladie ou des deux (2) peut néanmoins être maintenue sur la tête des retraitées.

Le régime de base d'assurance-maladie de même que les régimes complémentaires actuels demeurent en vigueur jusqu'à ce qu'ils soient autrement modifiés par le Comité. Toutefois, lors de toute modification aux prestations, le Comité doit se conformer aux règles énoncées comme s'il s'agissait d'un nouveau régime.

23.12 Deux (2) ou plusieurs Comités paritaires peuvent choisir de se regrouper et d'opérer comme un seul Comité paritaire. En ce cas, les salariées couvertes par ces Comités constituent un seul groupe aux fins d'assurance et le nombre de régimes complémentaires demeure limité comme pour un seul groupe. Un Comité paritaire qui a choisi de se regrouper ne peut se retirer du groupe qu'à un anniversaire du contrat

d'assurance subordonnement à un préavis écrit de quatre-vingt-dix (90) jours aux autres Comités paritaires. En cas de désaccord entre les parties patronale et syndicale sur le fait pour le Comité de se regrouper, le président doit s'abstenir de voter et le statu quo est maintenu.

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

- le délai de carence ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois ni à la période correspondant à l'épuisement de la banque de maladie de la salariée, le cas échéant;
- la prestation nette d'impôts ne peut dépasser 80 % du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le Régime des rentes du Québec, la Loi des accidents du travail et les maladies professionnelles, la Loi sur l'assurance-automobile du Québec et le Régime de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la salariée peut recevoir d'autres sources;
- les prestations d'assurance-salaire payées en vertu du régime d'assurance-salaire prévu ci-après se soustraient du montant prévu par le régime complémentaire.

23.14 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 (1) ou des contrat(s) d'assurance-groupe couvrant l'ensemble des 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 leurs sièges sociaux au Québec. Le contrat doit comporter une disposition spécifique quant à la réduction de prime qui est effectuée si les médicaments prescrits par un médecin cessent d'être considérés comme des dépenses admissibles ouvrant droit à un remboursement en vertu du régime de base.

23.15 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.

- 23.16** 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.
- 23.17** 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 1er 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 remboursements payés aux 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 pré-établie pour contingence, administration, réserves, taxes et profit;
 - c) la prime pour une période est établie selon le tarif qui est applicable à la participante au premier jour de la période;
 - d) aucune prime n'est payable pour une période au premier jour de laquelle la salariée n'est pas une participante; de même, la pleine prime est payable pour une période au cours de laquelle la salariée cesse d'être une participante.
- 23.18** 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.
- 23.19** Les dividendes ou ristournes résultant de l'expérience favorable des régimes constituent des fonds confiés à la gestion du Comité. Les honoraires du président du Comité constituent une charge sur ces fonds alors que les honoraires, frais ou déboursés encourus par 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 participantes à ce régime se voient accorder un congé de primes pour une période. Le solde des fonds résultant d'un régime complémentaire est utilisé, dans les meilleurs délais, pour le bénéfice des 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.

- 23.20** 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 néanmoins une rémunération équivalente à ce qu'ils recevraient s'ils étaient au travail.

B) RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-VIE

- 23.21** La salariée visée au sous-paragraphe a) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 6 400,00 \$.

L'employeur défraie à 100 % le coût de ce montant d'assurance-vie.

La salariée visée au sous-paragraphe b) du paragraphe 23.01 bénéficie d'un montant d'assurance-vie de 3 200,00 \$.

L'Employeur défraie à 100 % le coût de ce montant d'assurance-vie.

23.22 Disposition exceptionnelle

Les salariées qui, à la date de la signature de la dernière convention, bénéficiaient, dans le cadre d'un régime collectif auquel l'Employeur contribuait, d'une assurance-vie d'un montant plus élevé que celui prévu aux présentes et qui sont demeurées assurées depuis cette date pour l'excédent de ce montant sur celui prévu par le régime uniforme peuvent le demeurer pourvu que:

- a) elles en fassent la demande à leur Employeur sur la formule prescrite à cette fin, au plus tard six (6) mois après l'entrée en vigueur de la présente convention collective;
- b) qu'elles défraient, sur base mensuelle, les premiers 0,40 \$ par 1 000 \$ d'assurance du coût de cette assurance.

C) RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE-MALADIE

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

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

- a) dans le cas d'une participante assurée pour elle-même et ses personnes à charge: 4,50 \$ par mois;
- b) dans le cas d'une participante assurée seule: 1,80 \$ par mois;
- c) le double de la cotisation versée par la participante elle-même pour les prestations prévues par le régime de base.

23.25 Advenant l'extension aux médicaments de la couverture du régime d'assurance-maladie du Québec, les montants de 1,80 \$ et 4,50 \$ seront diminués des 2/3 du coût mensuel des prestations d'assurance-médicaments incluses dans le régime de base et le solde non requis pour le maintien des autres prestations du régime de base peut être utilisé jusqu'à l'expiration de la présente convention à titre de contribution patronale aux régimes complémentaires prévus ci-dessus, sous réserve que l'Employeur ne peut être appelé à verser un montant supérieur à celui versé par la participante elle-même. Il est entendu que les régimes complémentaires existants à la date de l'extension peuvent être modifiés en conséquence et qu'au besoin de nouveaux régimes complémentaires peuvent être mis en vigueur subordonnément au maximum prévu au paragraphe 23.11, comprenant ou non le solde des prestations du régime de base.

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

23.27 La participation au régime de base d'assurance-maladie est obligatoire mais une salariée peut, moyennant un préavis écrit à son Employeur, refuser ou cesser de participer au régime d'assurance-maladie, à condition qu'elle établisse qu'elle-même et ses personnes à charge sont assurées en vertu d'un régime d'assurance-groupe comportant des prestations similaires.

Les preuves d'exemption doivent être conservées par l'Employeur.

23.28 Une salariée qui a refusé ou cessé de participer au régime d'assurance-maladie peut y devenir admissible aux conditions suivantes:

- a) elle doit établir à la satisfaction de l'assureur:

- i) qu'antérieurement elle était assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe ou de tout autre régime accordant une protection similaire; et
 - ii) qu'il est devenu impossible qu'elle continue à être assurée; et
 - iii) qu'elle présente sa demande dans les trente (30) jours suivant la cessation de son assurance;
- b) subordonnément au sous-paragraphe a) précédent, l'assurance prend effet le premier jour de la période au cours de laquelle la demande parvient à l'assureur;
- c) dans le cas d'une personne qui, antérieurement à sa demande, n'était pas assurée en vertu du présent régime d'assurance-groupe, l'assureur n'est pas responsable du paiement de prestations qui pourraient être payables par l'assureur précédent en vertu d'une clause de prolongation ou de conversion ou autrement.

23.29 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 retraitées sans contribution de l'Employeur et pourvu que:

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

D) RÉGIME D'ASSURANCE-SALAIRE

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

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

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq

(5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'Employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés-maladie pris par anticipation et non encore acquis;

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

Le salaire de la salariée aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de l'échelle applicable à la salariée à la date où commence le paiement de la prestation visée à b) ci-dessus incluant, le cas échéant, les suppléments rattachés au titre d'emploi et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33. Pour les salariées autres que celles engagées à temps complet dans un emploi permanent, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé de maternité ou de congés annuels n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

Le calcul de la prestation visée à b) ci-dessus est ajustée par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues à la présente convention et/ou en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire, si cet avancement était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité. Toutefois, une salariée invalide ne peut bénéficier d'un tel avancement d'échelon qu'une fois au cours d'une même invalidité.

Réadaptation

À compter de la treizième (13e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03, une salariée qui reçoit des prestations d'assurance-salaire peut, par entente avec l'Employeur, bénéficier d'une (1) ou plusieurs période(s) de réadaptation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs, tout en continuant d'être assujettie au régime d'assurance-salaire, pourvu que cette réadaptation puisse lui permettre d'accomplir toutes les fonctions reliées au poste qu'elle occupait avant le début de son invalidité. Les prestations payables au cours de cette période de réadaptation sont équivalentes aux prestations d'assurance-salaire, qu'elle recevrait si elle n'était pas en période de réadaptation, réduites d'un montant équivalent à 80 % du salaire brut qu'elle reçoit pour le travail effectué au cours de cette période de réadaptation. Le paiement de cette prestation s'effectue à la condition que le travail continue d'être en fonction de la réadaptation de la salariée à son poste et que son invalidité persiste. Au terme du délai de trois (3) mois, l'Employeur et la salariée peuvent convenir sur recommandation du médecin traitant de prolonger le délai pour une durée maximale de trois (3) mois consécutifs. Toute période de réadaptation ne peut avoir pour effet de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance-salaire, au-delà de cent quatre (104) semaines de prestations pour cette invalidité.

23.31 Tant que des prestations demeurent payables, y compris le délai de carence le cas échéant, la salariée invalide continue de participer au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) et de bénéficier du régime d'assurance collective. Toutefois, elle doit verser les cotisations requises sauf qu'à compter de l'arrêt du paiement de la prestation prévue au sous-paragraphe a) du paragraphe 23.30, elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au Régime de retraite (RREGOP) sans perdre de droits. Les dispositions relatives à l'exonération de ces cotisations font partie intégrante des dispositions du Régime de retraite (RREGOP) et le coût en résultant est partagé comme celui de toute autre prestation. Sous réserve des dispositions de la présente convention le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant à la prestataire le statut de salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

- a) Dans les cas où l'invalidité donne droit aux indemnités payables en vertu de la Loi sur le régime des rentes du Québec ou des différentes lois sur les régimes de retraite, les prestations d'assurance-salaire sont réduites de ces prestations d'invalidité.
- b) Dans le cas où l'invalidité donne droit aux indemnités d'invalidité payables en vertu de la Loi sur l'assurance-automobile du Québec, les dispositions suivantes s'appliquent:
 - i) pour la période visée par le sous-paragraphe a) du paragraphe 23.30, si la salariée a des congés-maladie en réserve, l'Employeur verse, s'il y a lieu, à la salariée la différence entre son salaire net ⁽¹⁾ et la prestation payable par la RAAQ. La banque des congés-maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;
 - ii) pour la période visée par le sous-paragraphe b) du paragraphe 23.30, la salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre 85 % de son salaire net ⁽¹⁾ et les prestations payables par la RAAQ.
- 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:

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

- i) la salariée reçoit de son Employeur 90 % de son salaire net ⁽¹⁾ jusqu'à la date de consolidation de sa lésion, sans excéder, toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;
- ii) dans le cas où la date de consolidation de sa lésion est antérieure à la 104^{ième} semaine suivant la date du début de sa période d'absence continue en raison d'une lésion professionnelle, le régime d'assurance-salaire prévu au paragraphe 23.30 s'applique si la salariée est, suite à la même lésion, toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance-salaire.

Durant cette période, si la salariée a droit à une indemnité de remplacement du revenu, ses prestations sont réduites d'autant;

- iii) les prestations versées par la Commission 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 salariée doit signer les formules requises pour permettre un tel remboursement à l'Employeur.

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

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur. Dans ce cas, la salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.30 et 23.32, une salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute Loi.

23.33 Le paiement de la prestation cesse avec celui prévu pour la dernière semaine du mois au cours duquel la salariée prend effectivement sa retraite. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison de 1/5 du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine régulière de travail.

23.34 Aucune prestation n'est payable durant une grève sauf pour une invalidité ayant

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

commencé antérieurement.

- 23.35** Le versement des prestations payables tant à titre de jours de maladie qu'à titre d'assurance-salaire est effectué directement par l'Employeur mais subordonné à la présentation par la salariée des pièces justificatives raisonnablement exigibles.
- 23.36** 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.
- 23.37** De façon à permettre cette vérification, la salariée doit aviser son Employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison d'invalidité et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.35; l'Employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté; il peut également faire examiner la salariée relativement à toute absence, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la salariée.
- 23.38** La vérification peut être faite sur base d'échantillonnage de même qu'au besoin lorsque compte tenu de l'accumulation des absences l'Employeur le juge à propos. Advenant que la salariée ait fait une fausse déclaration ou que le motif de l'absence soit autre que la maladie de la salariée, l'Employeur peut prendre les mesures disciplinaires appropriées.
- 23.39** Si en raison de la nature de l'invalidité, la salariée n'a pu aviser l'Employeur sans délai ou soumettre promptement les preuves requises, elle doit le faire dès que possible.
- 23.40** S'il y a refus de paiement en raison de l'inexistence ou de la cessation présumée de l'invalidité, la salariée peut en appeler de la décision selon la procédure de règlement de griefs.
- 23.41** Les jours de maladie au crédit d'une salariée à la date d'entrée en vigueur des dispositions de la convention collective précédente et non utilisés en vertu des dispositions de cette convention demeurent à son crédit et peuvent être utilisés, au taux de salaire régulier au moment de l'utilisation, de la façon prévue ci-après:
- a) combler le délai de carence de cinq (5) jours ouvrables lorsque la salariée a épuisé, au cours d'une année ses 9,6 jours de congés-maladie prévus au paragraphe 23.42;

- b) aux fins de pré-retraite;
- c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP, section IX de la Loi . Dans ce cas, la banque de congés-maladie est utilisable au complet, de la façon suivante:
 - d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur; et
 - ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur;
- d) combler la différence entre le salaire net de la salariée et la prestation d'assurance-salaire prévue au sous-paragraphe b) du paragraphe 23.30. Durant cette période, la réserve de congés-maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

- e) au départ de la salariée, les jours de congés-maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés-maladie accumulés lui sont payés à raison d'une demi-journée 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.

23.42 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la salariée 0,8 jour ouvrable de congé-maladie. Aux fins du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt l'accumulation des congés-maladie; toute absence autorisée de trente (30) jours ou moins n'interrompt pas cette accumulation.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.01.

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

23.43 La salariée qui n'a pas utilisé au complet les jours de congés-maladie auxquels elle a droit, selon le paragraphe 23.42, reçoit au plus tard le 15 décembre de chaque année, le paiement des jours ainsi accumulés et non utilisés jusqu'au 30 novembre de chaque année.

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

23.45 Les salariées à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés-maladie comme prévu au paragraphe 23.42 reçoivent à chaque paie, 4 % de leur salaire.

Toutefois, toute nouvelle salariée à temps partiel reçoit 6 % de son salaire jusqu'à ce qu'elle ait accompli trois (3) mois de service continu, à moins d'être visée par le sous-alinéa 1) ou le sous-alinéa 2) du quatrième (4e) alinéa du paragraphe 23.01.

Les salariées à temps partiel qui ont choisi de ne pas être couvertes par les régimes d'assurance reçoivent, à chaque paie, 6 % de leur salaire.

Celles qui sont couvertes par les régimes d'assurance bénéficient des autres dispositions du régime d'assurance-salaire sauf que la prestation devient payable quant à chaque période d'invalidité, seulement après sept (7) jours de calendrier d'absence du travail pour cause d'invalidité, à compter du premier jour auquel la salariée était requise de se présenter au travail.

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 La Loi du régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (L.R.Q., c.R.-10) et ses amendements s'appliquent aux salariées couvertes par la présente convention.

Programme de retraite progressive

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

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

Une salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

24.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent:

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

- a) Les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de trente-six (36) mois;
- b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée "l'entente";
- c) à la fin de l'entente, la salariée prend sa retraite;
- d) toutefois dans le cas où la salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex: grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

- a) L'entente est d'une durée minimale de douze (12) mois et d'une durée maximale de trente-six (36) 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 salariée à temps complet;
- d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la salariée et l'Employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'Employeur et la salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;
- e) l'entente entre la salariée et l'Employeur est consignée par écrit et une copie est remise au Syndicat.

3) Droits et avantages

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

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

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

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

- f) conformément au paragraphe 23.41, les jours de congés maladie au crédit

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

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

4) **Mutation volontaire**

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

5) **Supplantation ou mise à pied**

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

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

6) **Cessation de l'entente**

L'entente prend fin dans les cas suivants:

- retraite
- décès
- démission
- congédiement
- désistement avec l'accord de l'employeur
- invalidité de la salariée qui se prolonge au-delà de deux (2) 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 salariée sont soumis aux dispositions de l'article 17 de la convention collective.

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

ARTICLE 25

REPAS - VESTIAIRE - UNIFORME

25.01 Repas

Si des repas sont servis à l'intention des bénéficiaires sur les lieux de travail de la salariée, ou si la salariée peut s'y rendre et prendre son repas à l'intérieur d'un délai défini, l'Employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce repas est prévu à son horaire de travail.

La salariée qui, en raison de son lieu d'assignation, bénéficie déjà d'une allocation de repas, faute d'avoir accès au service alimentaire en opération, continue d'en bénéficier à moins que l'Employeur soit en mesure d'y suppléer autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce mais un service complet n'excèdera pas:

Déjeuner: 1,75 \$

Dîner: 4,00 \$

Souper: 4,00 \$

La salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un local convenable désigné à cette fin par l'Employeur.

25.02 Si, dans un établissement, les taux sont plus élevés que ceux mentionnés au paragraphe précédent, ils demeurent en vigueur pour la durée de la présente convention.

25.03 L'Employeur fournit également un repas à la salariée travaillant sur le quart de nuit.

25.04 Vestiaire

L'Employeur fournit aux salariées des casiers fermant à clef pour le dépôt de leurs vêtements.

Uniformes

25.05 L'Employeur continue à fournir à ses salariées les uniformes qu'il leur fournissait à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

25.06 Les uniformes de coton sont blanchis et repassés aux frais de l'Employeur.

25.07 L'employeur fournit également une salle d'habillage convenable aux salariées.

ARTICLE 26

DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉES À TEMPS PARTIEL

- 26.01** La salariée à temps partiel bénéficie des dispositions de la présente convention.
- 26.02** Les gains de la salariée à temps partiel sont calculés au prorata des heures travaillées.
- 26.03** Les bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel se calculent et se paient de la façon suivante:
- 1- Congés fériés payés:
5,3 % du salaire versé sur chaque paie.
 - 2- Congés-maladie:
4 % ou 6 % selon les dispositions de l'article 23, versé sur chaque paie.
 - 3- Congé annuel:
10 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt-cinq (25) ans et plus de service au 30 avril;
9,6 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt-trois (23) ou vingt-quatre (24) ans de service au 30 avril;
9,2 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant vingt et un (21) ou vingt-deux (22) ans de service au 30 avril;
8,8 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant dix-neuf (19) ou vingt (20) ans de service au 30 avril;
8,4 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant dix-sept (17) ou dix-huit (18) ans de service au 30 avril;
8 % de son salaire global gagné entre le 1er mai de l'année antérieure et le 30 avril de l'année en cours, pour la salariée ayant moins de dix-sept (17) ans de service.

Conformément aux dispositions du paragraphe 1.20, les primes de soir, de nuit et de fin de semaine payées à la salariée ne sont pas considérées aux fins de calcul de bénéfices marginaux.

26.04 Les bénéfices marginaux de la salariée à temps partiel visée à l'annexe 7 comprennent, en plus de ceux énumérés au paragraphe précédent:

2% du salaire versé sur chaque paie.

ARTICLE 27

PAIEMENT DES SALAIRES

27.01 Chèque de paie

Sur le chèque de paie l'Employeur inscrit:

- le nom de l'Employeur;
- les nom et prénom de la salariée;
- le titre d'emploi;
- la date de la période de paie et la date du paiement;
- le nombre d'heures payées au taux normal;
- les heures supplémentaires effectuées au cours de cette période;
- la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou suppléments versés;
- le taux de salaire;
- le montant du salaire brut;
- la nature et le montant des déductions effectuées;
- le montant net du salaire.

Si l'inscription du nombre de congés-maladie accumulés est techniquement impossible, l'Employeur communique par écrit à la salariée sur demande de cette dernière au bureau du personnel, le nombre de ses congés-maladie accumulés.

L'Employeur doit présenter, sur des chèques distincts, les montants versés à titre de rétroactivité, de paie de vacances, de congés-maladie non utilisés au moment de leur "monnayabilité".

27.02 Périodes de paie

Les salaires sont payés à chaque semaine ou aux périodes établies antérieurement par l'Employeur. L'endroit et les heures de distribution sont déterminés par arrangement local.

Si une date de remise de paie coïncide avec une date de congé férié, tel qu'entendu entre les parties au niveau local, la paie est remise la veille du congé férié à moins d'impossibilité.

27.03 Erreur

Advenant une erreur sur la paie de 10,00 \$ ou plus, imputable à l'Employeur, celui-ci s'engage à corriger cette erreur dans les trois (3) jours ouvrables de la distribution des chèques, en remettant à la salariée le montant dû.

Advenant une erreur sur la paie, impliquant une somme versée en trop à une salariée par son Employeur, il est convenu que la récupération de telle somme, sera effectuée sur le salaire par une retenue d'un maximum de 40,00 \$ par semaine pour une salariée à temps complet et d'un maximum de 20,00 \$ pour une salariée à temps partiel.

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

Aucune retenue ne peut être faite sur le salaire de la 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 Montants dus au départ

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

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

27.05 Caisse d'économie

Les parties encouragent l'établissement d'une caisse d'économie. Si telle caisse existe, l'Employeur, à la demande de la salariée, effectue la retenue à la source si cette retenue est techniquement possible.

27.06 T-4 et Relevé 1

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

ARTICLE 28

PROTECTION DES PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 Congés et taux du temps supplémentaire

La salariée qui bénéficie présentement d'avantages ou privilèges supérieurs aux stipulations de la présente convention, en ce qui a trait au nombre de jours de vacances, au nombre ou au système de congés fériés, au taux du temps supplémentaire, continue d'en bénéficier pendant la durée de la présente convention.

28.02 Salaire et heures de travail

La salariée qui bénéficie d'avantages ou privilèges supérieurs à la présente convention en ce qui a trait au salaire et aux heures de travail, continue d'en bénéficier pendant la durée de la présente convention, à condition toutefois, que le contenu de la tâche demeure substantiellement le même.

28.03 Ententes précédentes

Les avantages consacrés dans des textes sous forme d'entente ou d'appendice annexé à la convention antérieure à 1966, à celle de 1966, à celle de 1969, à celle de 1972, à celle de 1976, à celle de 1980, ou celle de 1983 et non prévus aux paragraphes 28.01 et 28.02, acquis à la salariée ou à l'ensemble ou partie de l'ensemble des salariées couvertes par l'accréditation et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention, sont maintenus et font partie de la présente convention.

ARTICLE 29

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

29.01 Lorsqu'une salariée, à la demande de l'Employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de son port d'attache, elle est considérée comme étant au travail durant tout le temps employé à son déplacement. Dans ce cas, elle a droit aux allocations de déplacement prévues au présent article. Le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon les critères suivants:

Le port d'attache est le lieu où la salariée exerce ses activités plus de la moitié de sa semaine de travail. Dans les autres cas, le port d'attache est déterminé par l'Employeur selon le critère suivant: l'endroit où la salariée reçoit régulièrement ses instructions et fait rapport de ses activités.

Une salariée ne peut avoir plus d'un (1) port d'attache, sauf par le fait d'un remplacement sur un poste temporairement dépourvu de sa titulaire.

Malgré ce qui précède lorsque la salariée doit se rendre de sa résidence à un lieu de travail autre que son port d'attache, sans passer par celui-ci, elle n'est indemnisée que pour l'excédent de la distance qu'elle doit normalement parcourir pour se rendre de sa résidence à son port d'attache et ce, autant à l'aller qu'au retour.

L'Employeur détermine si la salariée doit ou non passer par son port d'attache.

Frais d'automobile

29.02 Lorsqu'une salariée est autorisée à utiliser une automobile personnelle, elle reçoit pour tout parcours effectué dans l'exercice de ses fonctions, une indemnité établie comme suit:

- pour les premiers 8 000 km au cours d'une année financière0,34 \$/km
- pour tout kilométrage entre 8 001 et 18 000 km au cours d'une année financière0,245 \$/km
- pour tout kilométrage entre 18 001 et 26 000 km au cours d'une année financière0,185 \$/km
- pour tout kilométrage excédentaire à 26 000 km au cours d'une année financière0,170 \$/km

Le calcul de l'indemnité à être versée est effectué à partir du port d'attache auquel la salariée est affectée.

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

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

Les frais de péage et de stationnement inhérents au déplacement de la salariée dans l'exercice de ses fonctions sont remboursés sur présentation de pièces justificatives.

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

La salariée requise d'utiliser son automobile personnelle dans le cadre d'un remplacement a droit aux bénéfices du présent paragraphe au prorata de la durée du remplacement.

Lorsque l'utilisation de l'automobile personnelle n'est plus requise par l'Employeur, ce dernier en informe par écrit la salariée trente (30) jours à l'avance. Dans un tel cas, la salariée a droit, pour toute l'année en cours, à la compensation établie selon les modalités prévues aux deux (2) alinéas précédents.

29.04 Assurance affaires

La salariée requise par l'Employeur d'utiliser une automobile personnelle et qui présente la preuve du paiement d'une prime d'assurance affaires pour son utilisation aux fins de travail pour l'Employeur peut être remboursée du montant de cette prime annuelle, et ce, aux conditions et selon les modalités suivantes:

- a) une (1) fois par année financière, la salariée a droit au remboursement du montant de sa prime d'assurance affaires dès qu'elle a parcouru les premiers 1 600 km pendant l'année financière en cours et à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière;
- b) à la fin d'une année financière, la salariée qui n'a pas parcouru au moins 1 600 km durant cette année financière a droit au paiement d'une indemnité de 0,03 \$/km pour le kilométrage effectué pendant cette année financière, et ce, jusqu'à concurrence du montant de sa prime d'assurance affaires, à condition que l'échéance de son assurance affaires survienne ou soit survenue durant l'année civile pendant laquelle prend fin cette année financière.

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires, y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'Employeur au préalable. Avant d'effectuer le paiement, l'Employeur peut exiger une copie de la police d'assurance et des avenants en faisant partie.

L'Employeur ne peut être tenu responsable de l'omission par la salariée qui peut bénéficier du présent paragraphe de se doter d'une assurance affaires; l'Employeur doit aviser la salariée de cette exonération soit sur l'affichage du poste, soit par avis écrit.

29.05 Autre moyen de transport

Lorsque l'Employeur n'exige pas que la salariée utilise une automobile personnelle, il détermine d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés.

De la même façon, lorsque l'Employeur exige que la salariée utilise une automobile personnelle et qu'en raison d'un bris mécanique, la salariée est dans l'impossibilité de l'utiliser, l'Employeur détermine pour cette journée d'autres moyens de transport et il rembourse la salariée des frais ainsi occasionnés et cela, pour un maximum de cinq (5) journées par année.

29.06 Repas

Au cours de ses déplacements, la salariée a droit aux allocations de repas suivantes, qui ne sont payées qu'en autant que la salariée ne peut se rendre à son domicile, à son port d'attache ou à l'établissement lorsque son port d'attache n'y est pas situé, dans un délai raisonnable:

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

29.07 Coucher

Lorsque la salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 4,95 \$.

Si la salariée loge ailleurs que dans un établissement hôtelier, elle reçoit une allocation quotidienne fixe de 19,15 \$ lors d'un coucher chez un parent ou ami; en outre, la salariée est alors remboursée du kilométrage requis pour se rendre du lieu de travail en voyage à l'endroit de ce coucher jusqu'à concurrence de 32 km aller et retour.

29.08 Salariée accompagnant un bénéficiaire

La salariée chargée d'accompagner un bénéficiaire hors de l'établissement qui l'emploie

reçoit la rémunération et les indemnités suivantes:

- 1- Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée normale de travail.
- 2- Une fois qu'elle a laissé le bénéficiaire, elle doit revenir à son établissement le plus tôt possible et par le moyen de transport déterminé par l'Employeur.

Elle est considérée, pendant la période d'attente précédant le voyage de retour, comme étant en disponibilité. Elle est alors rémunérée suivant les dispositions du paragraphe 19.07.

Pour la durée du voyage de retour, la salariée est aussi considérée comme étant au travail et elle est alors rémunérée selon les modalités prévues au sous-paragraphe 1-.

- 3- L'établissement rembourse à la salariée ses frais de déplacement et de séjour selon les modalités prévues au présent article.
- 4- Pour tout voyage d'une (1) journée ou plus, l'Employeur assurera à la salariée une période de repos suffisante avant de reprendre son quart normal de travail.

29.09 Si, au cours de la durée de la présente convention, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 29.02, 29.06 et 29.07, pour les salariées régies par la présente convention, l'Employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus à ces paragraphes.

29.10 Le remboursement des déboursés effectués en vertu des paragraphes 29.05, 29.06, 29.07 et 29.08 est effectué sur présentation de pièces justificatives.

ARTICLE 30

TITRES D'EMPLOI

30.01 (2471) Infirmière

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé des bénéficiaires qui lui sont confiés. À ce titre, elle planifie, dispense, évalue les soins infirmiers et collabore à l'administration des soins préventifs, diagnostiques et thérapeutiques. De plus, elle participe à l'enseignement aux bénéficiaires et à la recherche visant la promotion de la santé et la prévention de la maladie.

Doit détenir son permis d'exercice de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (O.I.I.Q.).

30.02 (2475) Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière

- 1- Personne qui a réussi ses examens du CÉGEP ou d'une institution reconnue par le ministère de l'Éducation du Québec et attend les examens de l'O.I.I.Q..
- 2- Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui attend l'émission de son permis d'exercice.
- 3- Personne qui s'est présentée aux examens requis pour l'admission à la profession et qui doit reprendre un (1) ou plusieurs examen(s).
- 4- Personne qui a complété des études de nursing en dehors du Québec, qui n'est pas obligée de suivre une période d'entraînement, et qui attend l'émission de son permis d'exercice de l'O.I.I.Q. comme en fait foi une attestation remise par celui-ci.

30.03 Ces candidates doivent pratiquer sous la surveillance d'une infirmière.

30.04 La candidate bénéficie de toutes les dispositions de la convention.

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

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

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

30.08 (2477) Candidate admissible par équivalence

Personne qui a complété des études de base dans un pays étranger ou en dehors du Québec et qui doit faire dans un établissement des stages obligatoires déterminés par l'O.I.I.Q., en vue de recevoir son permis d'exercice.

Le stage obligatoire s'effectue en tout temps sous la surveillance d'une (1) ou plusieurs personne(s) désignée(s) par la direction des soins infirmiers. Cependant, elle ne peut en aucun cas avoir de façon autonome la responsabilité d'un centre d'activités.

Cette personne bénéficie de toutes les dispositions de la présente convention dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent paragraphe.

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 et au Syndicat dès l'embauchage de l'infirmière.

En cas de congédiement durant cette période continue, l'infirmière n'a pas droit à la procédure de grief.

L'infirmière acquiert son ancienneté une fois cette période continue complétée et dans ce cas, la date d'entrée en service sert de point de départ pour le calcul de l'ancienneté.

L'article relatif à l'expérience antérieure s'applique à compter du 1er jour de la période de probation.

30.09 (2485) Infirmière en stage d'actualisation

Infirmière en règle avec l'O.I.I.Q. et qui a quitté l'exercice de la profession depuis plus de cinq (5) ans.

30.10 (2459) Chef d'équipe (travail d'équipe organisé)

Infirmière qui, sous la surveillance de l'assistante du supérieur immédiat ou de l'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat, donne des soins infirmiers à un

groupe de bénéficiaires en collaboration avec un groupe diversifié de salariées tel que:

Une (1) ou plusieurs infirmière(s) en service général, des stagiaires, du personnel auxiliaire dont elle dirige, surveille et coordonne les activités.

Un groupe diversifié ne comprend pas nécessairement l'ensemble des salariées appartenant aux catégories d'emploi décrites ci-haut.

30.11 (2488) Assistante du supérieur immédiat

1- Assistante du supérieur immédiat de jour

Infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière, assiste le supérieur immédiat et le remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle participe à l'initiation des nouvelles embauchées, à l'évaluation du rendement du personnel, à l'élaboration ainsi qu'à l'évaluation de la programmation du centre d'activités.

2- De soir ou de nuit

Infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière, en l'absence de son supérieur immédiat, administre, surveille et coordonne les activités d'un centre d'activités pour toute la durée de son service. Elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

3- Absences régulières du supérieur immédiat

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières du supérieur immédiat sont les suivantes:

- a) les congés hebdomadaires;
- b) les congés fériés;
- c) les congés annuels;
- d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

30.12 (2462) Monitrice

Personne qui participe à la formation en cours d'emploi, à l'orientation des salariées et des stagiaires. Son travail consiste en démonstrations ou en cours théoriques.

30.13 Infirmière-chef (à titre de référence seulement)

Infirmière chargée de l'organisation, de l'administration et de la surveillance des soins dans un (1) ou des centre(s) d'activités. Elle est responsable de l'initiation au travail

ainsi que de l'évaluation du rendement de son personnel.

ARTICLE 31

ACCÈS AU STATUT D'INFIRMIÈRE

31.01 Rémunération

L'infirmière-auxiliaire, l'infirmière certifiée, la garde-bébé ou la puéricultrice devenue infirmière reçoit 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. Aux fins de salaire seulement, elle est alors réputée posséder comme infirmière le nombre d'années d'expérience correspondant à sa situation dans l'échelle de salaire de l'infirmière.

31.02 Ancienneté

La salariée ainsi recyclée transporte dans son nouveau titre d'emploi la totalité de l'ancienneté acquise dans l'unité d'accréditation à laquelle elle appartenait.

ARTICLE 32

SALAIRE

32.01 (2471) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu pour l'infirmière:

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	569,85	575,65	581,45
02	589,43	595,23	601,03
03	607,19	613,35	619,51
04	625,68	631,84	638,00
05	645,25	651,78	658,30
06	664,83	671,35	678,24
07	686,21	693,10	699,99
08	707,24	714,49	721,74
09	733,34	740,59	747,84
10	759,80	767,41	775,03
11	790,61	798,59	806,56
12	827,95	836,29	844,63

32.02 (2475) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu pour la candidate à l'exercice de la profession d'infirmière:

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	517,65	522,73	527,80

32.03 (2477) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu pour la candidate admissible par équivalence:

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)

01	517,65	522,73	527,80
----	--------	--------	--------

32.04 (2485) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail le salaire de base ci-après prévu pour l'infirmière en stage d'actualisation:

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	517,65	522,73	527,80

Suppléments

32.05 (2459) **Chef d'équipe**

En plus du salaire de base prévu au paragraphe 32.01 cette infirmière reçoit un supplément hebdomadaire de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
33,40	33,73	34,07

32.06 (2488) **Assistante du supérieur immédiat**

En plus du salaire de base prévu au paragraphe 32.01 cette infirmière reçoit un supplément hebdomadaire de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
49,68	50,18	50,68

32.07 (2462) **Monitrice**

En plus du salaire de base prévu au paragraphe 32.01 cette infirmière reçoit un supplément hebdomadaire de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
---------------------	---------------------	---------------------

49,68

50,18

50,68

32.08 Remplacement à diverses fonctions

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

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

Les deux (2) alinéas précédents ne s'appliquent pas lorsque l'assistante du supérieur immédiat ou l'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat remplace l'infirmière-chef ou le supérieur immédiat pendant ses absences régulières.

- 32.09** Lorsqu'aucune assistante du supérieur immédiat ou aucune infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, l'infirmière qui remplace temporairement l'infirmière-chef ou le supérieur immédiat pour une période d'au moins 7 1/4 heures continues de travail a droit à un supplément de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
9,93	10,03	10,13

32.10 Classement dans l'échelle

L'infirmière est classée dans l'échelle de salaire décrite au paragraphe 32.01 ou, le cas échéant, à l'article 12 de l'annexe 6 selon les modalités prévues à l'article 33.

32.11 Avancement dans les échelles de salaire

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la salariée à temps partiel complète une année d'expérience lorsqu'elle a accumulé l'équivalent de 225 jours de travail si elle a droit à 20 jours de congé annuel, 224 jours de travail si elle a droit à 21 jours de congé annuel, 223 jours de travail si elle a droit à 22 jours de congé annuel, 222 jours de travail si elle a droit à 23 jours de congé annuel, 221 jours de travail si elle a droit à 24 jours de congé annuel et 220 de jours de travail si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

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

Nonobstant ce qui précède, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

32.12 Majoration des taux et échelles de salaire

1. Période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières bachelières) en vigueur le 31 décembre 1996 est majoré, avec effet au 1er janvier 1997, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Les taux et échelles de salaire sont ceux apparaissant au présent article et aux dispositions correspondantes des annexes 4, 5 et 6.

2. Période débutant le 1er janvier 1998

Chaque taux et chaque échelle de salaire horaire (ou annuel dans le cas des infirmières bachelières) en vigueur le 31 décembre 1997 est majoré, avec effet au 1er janvier 1998, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Les taux et échelles de salaire pour la période débutant le 1er janvier 1998 sont ceux apparaissant au présent article et aux dispositions correspondantes des annexes 4, 5 et 6.

32.13 Majoration des suppléments

1. Période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997

Les suppléments en vigueur au 31 décembre 1996 sont majorés, avec effet au 1er janvier 1997, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Les suppléments applicables pour la période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997 sont ceux apparaissant au présent article et aux dispositions correspondantes de l'annexe 4.

2. Période débutant le 1er janvier 1998

Les suppléments en vigueur au 31 décembre 1997 sont majorés, avec effet au 1er janvier 1998, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

Les suppléments applicables pour la période débutant le 1er janvier 1998 sont ceux apparaissant au présent article et aux dispositions correspondantes de l'annexe 4.

32.14 Majoration des primes

1. Période du 1er janvier 1997 au 31 décembre 1997

Les primes en vigueur le 31 décembre 1996 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1997, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

2. Période débutant le 1er janvier 1998

Les primes en vigueur le 31 décembre 1997 sont majorées, avec effet au 1er janvier 1998, d'un pourcentage égal à 1,0 %.

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.

Malgré les dispositions du présent paragraphe, la compensation monétaire pour perte d'échelon(s) à la suite de l'obtention d'un postscolaire par la salariée en poste le 5 décembre 1969 n'est pas majorée.

32.15 Forfaitaire au 1er avril 1996

Un montant forfaitaire, arrondi au dollar près, égal à 0,5 % du taux de salaire annuel est versé aux salariées au plus tard le 31 mai 1996. Le montant est calculé au prorata des heures régulières rémunérées pendant la période du 1er avril 1995 au 31 mars 1996.

La salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996, doit faire sa demande de paiement du montant dû dans les quatre (4) mois de la réception de la liste prévue à l'alinéa suivant. En cas de décès de la salariée, la demande peut être faite par les ayant droit.

Au plus tard le 30 juin 1996, l'Employeur fournit au Syndicat la liste des salariées ayant quitté leur emploi entre le 1er avril 1995 et le 31 mars 1996 ainsi que leur dernière adresse connue.

Salariées hors-taux ou hors-échelle

- 32.16** La salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le taux unique ou que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er 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.

Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er janvier une 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 salariée l'atteinte du niveau de cet échelon ou de ce taux unique de salaire.

La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle ou du taux unique de salaire correspondant au titre d'emploi de la salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 décembre précédent.

Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie, au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

ARTICLE 33

EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE ET FORMATION POSTSCOLAIRE

Classement dans les échelles

La salariée couverte par la présente convention est classée dans l'échelle de salaire décrite au paragraphe 32.01 ou, le cas échéant à l'article 12 de l'annexe 6 selon son expérience antérieure et, s'il y a lieu, sa formation postscolaire, lesquelles sont établies conformément aux dispositions du présent article.

Nonobstant ce qui précède, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer aux fins de classement dans leur échelle de salaire l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

33.01 Expérience

Une (1) année d'expérience en qualité d'infirmière donne droit à un (1) échelon de l'échelle de salaire.

Pour la salariée qui a quitté le service hospitalier ou un autre travail depuis moins de cinq (5) ans, une (1) année d'expérience en qualité d'infirmière donne droit à un (1) échelon de l'échelle de salaire.

Pour la salariée qui a quitté le service hospitalier ou un autre travail depuis plus de cinq (5) ans, elle est classée dans l'échelle de salaire selon l'expérience en qualité d'infirmière au maximum à l'avant-dernier échelon.

Pour le calcul de l'expérience de la salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225ième d'année d'expérience si elle a droit à 20 jours de congé annuel, à 1/224ième d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, à

1/223ième d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, à 1/222ième d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, à 1/221ième d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et à 1/220ième d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.

33.02 Attestation écrite de l'expérience et/ou de la formation postsecondaire lors de l'embauchage

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

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

33.03 Disposition exceptionnelle

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

33.04 Formation postsecondaire

- 1- Durée supérieure à quinze (15) crédits et inférieure à trente (30) crédits:

Tout cours de formation postsecondaire en soins infirmiers d'une durée supérieure à quinze (15) crédits, donne droit à un avancement d'un (1) échelon dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 1,5% du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

- 2- Durée égale à trente (30) crédits:

Tout cours de formation postsecondaire en soins infirmiers d'une durée égale à trente (30) crédits, donne droit à un avancement de deux (2) échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle de 3% du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de l'échelle de salaire.

- 3- Conditions d'application:

Pour bénéficier de cet avancement d'échelon(s) dans son échelle de salaire, la salariée doit travailler dans sa spécialité. Pour bénéficier de cette rémunération additionnelle, la formation postsecondaire doit être requise par l'Employeur. Si la salariée utilise plusieurs de ces cours de formation postsecondaire dans la spécialité où elle se trouve, elle a droit au nombre total d'échelons prévu pour ces cours

postsecondaires ou, le cas échéant, à une rémunération additionnelle d'au plus 6% du salaire prévu au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire.

4- Formation postsecondaire admissible:

Les cours de formation postsecondaire et leur valeur relative, prévus à l'annexe 8, sont admissibles à l'application du présent article.

De plus, l'Employeur et le Syndicat local peuvent également reconnaître l'admissibilité de tout autre programme de formation postsecondaire.

A défaut d'entente, les parties feront appel aux parties nationales respectives qui décident de la question. Si la mésentente persiste, les parties nationales nomment un médiateur-arbitre qui rend une décision 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 d'office par le Ministre de la santé et des services sociaux.

5- Les parties conviennent toutefois que la salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières, a droit, dans l'échelle où elle se trouve, au nombre d'échelons ci-après déterminés quel que soit le poste qu'elle occupe.

. Brevet d'une école supérieure de nursing: deux (2) échelons.

. Une (1) année 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. Valeur effective des études supérieures:

La salariée possédant un (1) ou plusieurs diplôme(s) d'études supérieures mentionnés au sous-paragraphe précédent, ne peut bénéficier que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'échelons.

7. La salariée détenant un baccalauréat en sciences infirmières bénéficie, le cas échéant, d'une rémunération additionnelle de 6 % lorsqu'elle travaille dans un centre d'activités où l'Employeur a octroyé, entre le 1er janvier 1983 et le 31 décembre 1989, un poste du même titre d'emploi que le sien comportant une telle exigence académique.

La salariée qui détient un brevet d'une école supérieure de nursing, un baccalauréat en sciences infirmières ou une maîtrise en sciences infirmières et qui travaille dans un centre d'activités où l'Employeur exige ou requiert pour son titre

d'emploi un ou des cours de formation postsecondaire est réputée posséder cette formation aux fins de la rémunération additionnelle prévue aux paragraphes 33.04-1 et 33.04-2. Toutefois, cette rémunération additionnelle ne peut excéder le pourcentage normalement octroyé aux autres salariées pour la formation exigée ou réputée requise.

La salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelon(s) pour la formation postsecondaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postsecondaire lorsqu'elle 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 33.05.

Lorsqu'une salariée, qui occupe un poste pour lequel une formation postsecondaire est requise, ne peut bénéficier de la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postsecondaire parce qu'elle se situe au douzième (12ième) échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postsecondaire, cette salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postsecondaire, sans toutefois excéder 6 %.

La salariée 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 33.05.

33.05 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 salariées du même titre d'emploi qui oeuvrent dans ce centre d'activités et qui possèdent cette formation se verront reconnaître ladite formation aux fins de rémunération additionnelle au salaire de base;
- 2- l'Employeur détermine, par centre d'activités et par titre d'emploi, la liste des cours de formation postsecondaire réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle au salaire de base.

ARTICLE 34

PRIMES

34.01 Prime de soir et de nuit

1- Dispositions applicables jusqu'au 29 juin 1998

A) La 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.

a) Prime de soir

La prime de soir est de 4 % du salaire journalier de base de la salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

Cependant, pour les salariées à temps complet travaillant sur un quart stable de soir, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir, jusqu'au 29 juin 1998, 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. À défaut d'arrangement local, cette conversion est accessible, jusqu'au 29 juin 1998, aux salariées à temps complet sur une base individuelle. Pour les salariées à temps partiel détentrices de poste, la conversion en temps chômé de la prime de soir est accessible, jusqu'au 29 juin 1998, sur une base individuelle.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la conversion en temps de la prime de soir s'effectue en appliquant le pourcentage de prime aux heures travaillées. Ces heures sont accumulées dans une banque. La prise du temps chômé s'effectue conformément aux dispositions du paragraphe 34.02A.

b) Prime de nuit

La prime de nuit est de:

11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la

salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours 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:

a) Prime de soir

Cette prime est équivalente à 4 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour les heures travaillées entre 19:00 et 24:00 heures.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 0:00 heure et 7:00 heures, la prime est de:

11 % du salaire horaire de base de la salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire horaire de base de la salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 5 ans et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire horaire de base de la salariée majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

C) La salariée à temps complet travaillant sur un quart de nuit qui, bénéficie d'une 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.

La salariée qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue à l'alinéa b) du sous-paragraphe

34.01 A) sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

De plus, lors de toute absence pour laquelle la salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ⁽¹⁾ ou, le cas échéant, le salaire ⁽¹⁾ servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, selon l'ancienneté de la salariée, du pourcentage déterminé ci-après:

0 à 5 ans d'ancienneté:	11 %
5 ans 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 sixième journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Le nombre de congés maladie payable 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 les salariées 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, l'accumulation des congés-maladie prévue au paragraphe 23.42 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

Au 30 novembre de chaque année, les salariées qui ont 10 ans et plus d'ancienneté, reçoivent le 15 décembre suivant un montant équivalent 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 mutation sur un autre 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.

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

D) La salariée à temps complet qui bénéficie de congés payés en vertu du

⁽¹⁾ Salaire: le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

paragraphe 34.01 conserve son statut de salariée à temps complet.

2. Dispositions applicables à compter du 30 juin 1998

A) La 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.

a) Prime de soir

La prime de soir est de 4 % du salaire journalier de base de la salariée, majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

b) Prime de nuit

La prime de nuit est de:

11 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté.

12 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté.

14 % du salaire journalier de base majoré, s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

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

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le mode de conversion de la prime de nuit en jours 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:

a) Prime de soir

Cette prime est équivalente à 4 % du salaire horaire de base de la

salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour les heures travaillées entre 19:00 heures et 24:00 heures.

b) Prime de nuit

Pour toutes les heures faites entre 0:00 heure et 7:00 heures, la prime est de:

11 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

12 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

14 % du salaire horaire de base de la salariée, majoré s'il y a lieu, du supplément salarial et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

- C) La salariée à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit qui, à la date de signature de la présente convention, 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.

La salariée qui bénéficie de cette journée additionnelle de congé ne reçoit cependant pas la prime de nuit prévue à l'alinéa b) du sous-paragraphe 34.01A) sauf lorsqu'elle effectue du travail en temps supplémentaire sur le quart de nuit.

De plus, lors de toute absence pour laquelle la salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ⁽¹⁾ ou, le cas échéant, le salaire ⁽¹⁾ servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, selon l'ancienneté de la 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;

⁽¹⁾ Salaire: Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

- c) congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- d) absence pour invalidité à compter de la sixième journée ouvrable;
- e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

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 les salariées 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, l'accumulation des congés-maladie prévue au paragraphe 23.42 est suspendue jusqu'à concurrence du solde devant être récupéré.

Les salariées qui, au 30 novembre de chaque année, ont 10 ans et plus d'ancienneté, reçoivent 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 mutation sur un autre 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.

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

La salariée qui bénéficie des congés payés en vertu du présent sous-paragraphe conserve son statut de salariée à temps complet.

34.02 Prime de fin de semaine

La salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de fin de semaine équivalent à 4 % de son salaire horaire de base majoré du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33, s'il y a lieu, pour chaque quart de travail complet effectué entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

Cependant, pour les salariées à temps complet, les parties pourront convenir, par arrangement local, de convertir, jusqu'au 29 juin 1998, en temps chômé la totalité de la prime ci-haut prévue, en autant qu'un tel arrangement n'entraîne aucun coût supplémentaire. À défaut d'arrangement local, cette conversion est accessible, jusqu'au 29 juin 1998, aux salariées à temps complet sur une base individuelle. Pour les salariées à temps partiel détentrices de poste, cette conversion est accessible sur une base individuelle jusqu'au 29 juin 1998.

⁽¹⁾ Salaire: le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33.

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, la conversion en temps s'effectue en appliquant le pourcentage de prime aux heures travaillées. Ces heures sont accumulées dans une banque. La prise du temps chômé s'effectue conformément aux dispositions du paragraphe 34.02A.

34.02A Jusqu'au 29 juin 1998, le temps chômé généré par la conversion des primes de soir et de fin de semaine s'accumule pour la période du 1er avril au 31 mars de chaque année. La prise du temps chômé s'effectue par journée complète, au plus tard le 31 mars de chaque année pour l'année en cours. Seule l'accumulation d'une fraction de journée peut donner droit à un report dans l'année financière subséquente. La prise du temps chômé s'effectue, après entente avec l'Employeur, quant aux dates, lequel ne peut refuser sans motif valable.

Ces modalités s'appliquent également dans le cas de la conversion en temps chômé résultant de l'application du paragraphe 19.03.

34.03 Bénéfices et primes d'isolement

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION I DÉFINITIONS

.01 Aux fins de ce paragraphe, on entend par:

1- Dépendant:

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis au paragraphe 23.02 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts, à condition que celui-ci réside avec la salariée. Cependant, aux fins du présent paragraphe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant. Le fait pour un enfant de fréquenter une école secondaire publique reconnue dans un autre endroit que le lieu de résidence de la salariée, ne lui enlève pas son statut de dépendant lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la salariée.

Point de départ:

Domicile au sens légal du terme au moment de l'embauche, dans la mesure où le domicile est situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec. Ledit point de départ peut être modifié par entente entre l'Employeur et la salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

2- Secteurs:

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujvik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaᑭtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Fort Rupert (Waskagheganish), Némiscau (Nemaska), Inukjuak, Povungnituk, Umiujaq.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^e degré de latitude incluant Mistassini, Kuujjuak, Kuujjuarapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), 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 Havre St-Pierre inclusivement;
- Les Iles-de-la-Madeleine.

Secteur I

Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

- .01** La salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de:

Secteurs	Au 95-07-01 (\$)	Au 97-01-01 (\$)	Au 98-01-01 (\$)
-----------------	-----------------------------	-----------------------------	-----------------------------

Avec dépendant(s)	Secteur V	14 614,00	14 760,00	14 908,00
	Secteur IV	12 387,00	12 511,00	12 636,00
	Secteur III	9 526,00	9 621,00	9 717,00
	Secteur II	7 570,00	7 646,00	7 722,00
	Secteur I	6 122,00	6 183,00	6 245,00
Sans dépendant	Secteur V	8 289,00	8 372,00	8 456,00
	Secteur IV	7 028,00	7 098,00	7 169,00
	Secteur III	5 955,00	6 015,00	6 075,00
	Secteur II	5 046,00	5 096,00	5 147,00
	Secteur I	4 281,00	4 324,00	4 367,00

.02 La salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures travaillées.

.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la salariée sur le territoire de l'Employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

.04 Sous réserve du sous-paragraphe .03 de la présente section, l'Employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérés de plus de trente (30) jours, sauf s'il s'agit de congé annuel, de congé férié, de congé de maladie, de congé de maternité ou d'adoption ou d'absence pour accident du travail ou maladie professionnelle.

La salariée qui se prévaut des dispositions du régime de congé à traitement différé peut, à sa demande, différer le versement de la prime d'isolement et d'éloignement aux mêmes conditions que ce qui est convenu pour son salaire.

.05 Dans le cas où les conjoints, au sens de l'article sur les régimes d'assurances travaillent pour le même Employeur ou que l'un ou l'autre travaille pour deux (2) Employeurs différents des secteurs public et parapublic, un (1) seul des deux (2) peut se prévaloir de la prime applicable à la salariée avec dépendant(s), s'il y a un (1) ou des dépendant(s) autre(s) que le conjoint. S'il n'y a pas d'autre dépendant que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant et ce, nonobstant la définition du terme "dépendant" à la Section I du présent paragraphe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

.01 L'Employeur assume les frais suivants de toute salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu qu'elle soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I:

- a) le coût du transport de la salariée déplacée et de ses dépendants;
- b) le coût du transport de ses effets personnels et de ceux de ses dépendants jusqu'à concurrence de:
 - 228 kg pour chaque adulte ou chaque enfant de 12 ans et plus;
 - 137 kg pour chaque enfant de moins de 12 ans;
- c) le coût du transport de ses meubles meublants, s'il y a lieu;
- d) le coût du transport du véhicule motorisé s'il y a lieu, et ce, par route, par bateau ou par train;
- e) le coût d'entreposage de ses meubles meublants et de ses effets personnels s'il y a lieu.

.02 Dans le cas du départ de la salariée, les frais prévus au sous-paragraphe .01 lui sont remboursés. Cependant, la salariée n'a pas droit au remboursement de ces frais si elle démissionne de son poste pour aller travailler chez un autre Employeur avant le 45^e jour de calendrier de séjour sur le territoire.

.03 Dans le cas où la salariée admissible aux dispositions des alinéas b), c) et d) du sous-paragraphe .01 de la présente section, décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

.04 Ces frais sont payables à condition que la salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'oeuvre et uniquement dans les cas suivants:

- a) lors de la première affectation de la salariée;
- b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'Employeur ou de la salariée;
- c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement n'est toutefois effectué qu'au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;
- d) lorsqu'une salariée obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au sous-paragraphe .01 de la présente section sont également payables à la salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) km ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

.05 Aux fins de la présente section, ces frais sont assumés par l'Employeur entre le point de départ et le lieu d'affectation et remboursés sur présentation de pièces justificatives.

Dans le cas de la salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'Employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la salariée est appelée à exercer ses fonctions.

Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de l'article sur les régimes d'assurances, travaillent pour le même Employeur, un (1) seul des deux (2) conjoints peut se prévaloir des bénéfices accordés à la présente section. Dans le cas où un (1) des conjoints a reçu, pour ce déménagement, des bénéfices équivalents de la part d'un autre Employeur ou d'une autre source, l'Employeur n'est tenu à aucun remboursement.

.06 Le poids de 228 kilogrammes prévu à l'alinéa b) du sous-paragraphe .01 de la présente section est augmenté de 45 kilogrammes par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'Employeur. Cette disposition couvre exclusivement la salariée.

SECTION IV SORTIES

.01 L'Employeur rembourse à la salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants:

- a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées à l'alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont: quatre (4) sorties par années pour les salariées sans dépendant et trois (3) sorties par année pour les salariées avec dépendant(s);
- b) pour les localités de Havre St-Pierre, Parent, Clova, Sanmaur ainsi que pour celle des Iles-de-la-Madeleine: une (1) sortie par année.

Dans le cas des sorties accordées aux salariées avec dépendant(s), il n'est pas nécessaire qu'une (1) sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, en aucun cas, cette disposition ne peut conférer à la salariée et à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel chacun a droit.

Le fait que le conjoint de la salariée travaille pour l'Employeur ou un Employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la salariée d'un nombre de sorties payées par l'Employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la salariée et ses dépendants jusqu'à concurrence, pour chacun, de l'équivalent du prix par avion (vol régulier ou nolisé si effectué avec l'accord de l'Employeur) d'un passage aller-retour de la localité d'affectation jusqu'au point de départ situé au Québec ou jusqu'à Montréal.

Dans le cas de la salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais ne doivent pas excéder le moindre de l'un ou l'autre des deux (2) montants suivants:

- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'au domicile au moment de l'embauche;
- soit l'équivalent du prix d'un passage aller-retour par avion (vol régulier) de la localité d'affectation jusqu'à Montréal.

.02 Une sortie peut être utilisée par la conjointe ou le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par un ou une ami(e) pour rendre visite à la salariée habitant un des secteurs mentionnés à la section I. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

.03 La distribution et l'aménagement des sorties prévues au sous-paragraphe .01 peuvent faire l'objet d'une entente entre le Syndicat et l'Employeur incluant l'aménagement des sorties en cas de délai de transport non imputable à la salariée.

.04 Sous réserve d'une entente avec l'Employeur quant aux modalités de récupération, une salariée peut anticiper au plus une (1) sortie lors du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité.

Au sens du présent paragraphe, un proche parent est défini comme suit: conjoint ou conjointe, enfant, père, mère, frère, soeur, beau-père, belle-mère, gendre et bru.

Cette anticipation ne peut avoir pour effet de conférer à la salariée un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

.01 L'Employeur rembourse à la salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie réglementaire, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION VI DÉCÈS DE LA SALARIÉE

.01 Dans le cas du décès de la salariée ou de l'un des dépendants, l'Employeur paie le transport pour le rapatriement de la dépouille mortelle. De plus, l'Employeur rembourse

aux dépendants les frais inhérents au déplacement aller-retour du lieu d'affectation au lieu d'inhumation situé au Québec dans le cas du décès de la salariée.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

.01 La salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Kuujjuak, Kuujjuaraapik, Poste-de-la-Baleine (Whapmagoostoo), Chisasibi, Radisson, Mistassini, Waswanipi parce qu'il n'y a pas de source d'approvisionnement dans sa localité, bénéficie du paiement des frais de transport de cette nourriture jusqu'à concurrence des masses suivantes:

- 727 kg par année par adulte et par enfant de 12 ans et plus;
- 364 kg par année par enfant de moins de 12 ans.

Ce bénéfice est accordé selon l'une ou l'autre des formules suivantes:

- a) soit que l'Employeur se charge lui-même du transport en provenance de la source la plus accessible ou de la plus économique au point de vue transport et en assume directement le coût;
- b) soit qu'il verse à la salariée une allocation équivalente au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA SALARIÉE

.01 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'Employeur à la salariée, au moment de l'embauche, sont maintenus aux seuls endroits où elles existaient déjà.

.02 Les loyers chargés aux salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 30 juin 1995.

SECTION X DISPOSITIONS DES CONVENTIONS COLLECTIVES ANTÉRIEURES

.01 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 salariée à temps partiel prévues à la section II;
- le remboursement des frais reliés au déménagement et aux sorties de la salariée recrutée à l'extérieur du Québec prévu aux sections III et IV;
- le nombre de sorties lorsque le conjoint de la 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.

.02 L'Employeur accepte de reconduire pour chaque salariée qui en bénéficiait au 31 décembre 1985, les ententes concernant les sorties pour les salariées embauchées à moins de 50 kilomètres à Schefferville et Fermont.

.03 La prime de rétention équivalant à 8 % du salaire annuel est maintenue pour les salariées engagées avant le 30 juin 1998 et travaillant dans les municipalités scolaires de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier. Cette prime demeure également applicable à toute salariée à laquelle est reconnue de l'ancienneté à cette date en vertu de la convention collective.

Les dispositions prévues à l'alinéa précédent s'appliquent au prorata des heures travaillées.

Le maintien ou le non-maintien du régime de primes de rétention pour les salariées engagées après le 30 juin 1998 devra faire l'objet d'une entente spécifique à cet effet lors des discussions prévues à la section XI ou à défaut, entre les parties négociantes à l'échelle nationale lors d'une prochaine négociation.

SECTION XI CLASSEMENT DES LOCALITÉS

- .01** Suite aux études actuellement réalisées par le Bureau de la Statistique du Québec portant sur le classement des localités, la négociation portant sur ledit classement des localités, les conditions afférentes et le cas de la municipalité de Baie-Trinité sera entreprise à la table permanente des négociations aussitôt que possible après soumission des résultats des études du BSQ.

ARTICLE 35

RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

35.01 Assurance-responsabilité

Sauf en cas de faute lourde, l'Employeur s'engage à protéger, par une police d'assurance-responsabilité, la salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance-responsabilité ou si l'assureur refuse de couvrir un tel risque, l'Employeur assume alors, sauf en cas de faute lourde, le fait et cause de la salariée, et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

Sauf en cas de faute lourde, dans le cas de poursuites judiciaires civiles envers une salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, celle-ci ne subit aucune perte de son salaire à l'exclusion de toutes primes, pour le temps où sa présence est nécessaire à la cour.

35.02 Signature d'un document technique

Tout document technique préparé par une salariée ou sous sa direction doit être signé par elle. 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, son titre et le centre d'activités auquel elle appartient seront indiqués sur ce tel document.

35.03 Modification d'un document

Nonobstant le paragraphe 35.02, aucune salariée ne sera tenue de modifier un document technique qu'elle a signé et qu'elle croit exact sur le plan professionnel.

ARTICLE 36

PERTE ET DESTRUCTION DE BIENS PERSONNELS

36.01 Lorsque la salariée, dans l'exercice de ses fonctions, subit des détériorations d'effets personnels (vêtements, montre, lunettes, lentilles cornéennes ou autre prothèse ou orthèse, etc.) l'Employeur pourvoit au remplacement ou à la réparation.

La salariée doit présenter sa réclamation à l'Employeur au plus tard dans les sept (7) jours qui suivent l'événement, à moins qu'elle n'ait été dans l'impossibilité de le faire pendant cette période.

ARTICLE 37

CONGÉS SANS SOLDE

A) CONGÉ SANS SOLDE POUR ENSEIGNER DANS UNE COMMISSION SCOLAIRE, UN CEGEP OU UNE UNIVERSITÉ

37.01 Conditions du congé

Dans le but de permettre aux secteurs secondaire, collégial et universitaire de bénéficier de l'apport et de l'expérience de salariées émanant du réseau de la Santé et des Services sociaux, après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins six (6) mois de service dans l'établissement, obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de douze (12) mois pour enseigner dans le secteur des soins infirmiers.

Avant l'expiration de ce congé sans solde, après entente avec l'Employeur, ce congé sans solde pourra exceptionnellement être renouvelé pour une période d'au plus douze (12) mois.

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 17.

37.02 Modalités du congé

1- Retour

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

2- Ancienneté

La salariée conserve uniquement l'ancienneté acquise au moment du début de son congé. Cependant, au cas de retour chez l'Employeur, le temps passé à la commission scolaire, au CEGEP ou à l'Université comptera comme expérience acquise aux fins de salaire.

3- Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

4- Congés-maladie

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

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

5- Régime de retraite

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

6- Assurance-groupe

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant, la salariée peut maintenir sa participation 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.

7- Exclusion

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

8- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1ère) année du congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste en avisant l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance et pourvu qu'elle n'ait pas abandonné son travail à une Commission scolaire, à un CEGEP ou à une Université pour un autre Employeur.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence excède un (1) an, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus

aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

B) CONGÉ SANS SOLDE OU PARTIEL SANS SOLDE POUR ÉTUDES

37.03 Conditions d'obtention

Après entente avec l'Employeur, la salariée qui a au moins un (1) an de service obtient, après demande écrite au moins trente (30) jours à l'avance, un congé sans solde d'une durée maximum de vingt-quatre (24) mois aux fins de poursuivre des études relatives à sa profession. Ce congé peut être continu ou divisé en deux (2) ou en trois (3) absences sans solde réparties sur une période n'excédant pas trente-six (36) mois.

De la même façon et aux fins prévues ci-haut, toute salariée peut obtenir un congé partiel sans solde en diminuant son nombre de jours de travail par semaine ou, dans le cas d'une salariée à temps partiel, par période de deux (2) semaines et ce, pour une durée n'excédant pas trente-six (36) mois.

37.04 a) Modalités du congé sans solde

1- Retour

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

2- Ancienneté

Pendant cette absence la salariée conserve et accumule son ancienneté.

3- Accumulation de l'expérience

Aux fins d'application du présent paragraphe, la salariée qui bénéficie d'un congé pour études relatives à sa profession, continue d'accumuler son expérience à la condition qu'elle ait au moins deux (2) ans de service dans le secteur de la Santé et des Services sociaux au moment de son départ pour études.

4- Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux

jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

5- Congés-maladie

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

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

6- Régime de retraite

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

7- Assurance-groupe

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant, la salariée peut maintenir sa participation en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

8- Exclusion

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

9- Modalités de retour

En tout temps, au cours de ce congé sans solde, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou

mise à pied).

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

10- Abolition de poste ou supplantation durant le congé

Malgré les dispositions du deuxième alinéa du sous-paragraphe 9, jusqu'au 29 juin 1998, la salariée dont le poste est aboli ou qui est supplantée durant son congé sans solde doit effectuer, sauf en cas d'impossibilité, son choix de supplantation conformément à l'article 14 sans attendre son retour au travail.

b) **Modalités du congé partiel sans solde**

La salariée à temps complet qui se prévaut du congé partiel sans solde est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles applicables aux salariées à temps partiel. Cependant, elle accumule son expérience si elle bénéficie des dispositions du sous-paragraphe 3 du présent paragraphe, et son ancienneté comme si elle demeurait à temps complet.

37.04A Jusqu'au 29 juin 1998, la salariée peut obtenir l'un des congés prévus au paragraphe 37.03 même si elle poursuit des études qui ne sont pas relatives à sa profession. Dans ce cas, la salariée n'accumule pas d'expérience.

37.05 Congé pour reprise d'examen

La salariée se voit accorder un congé sans solde d'une durée suffisante pour préparer et se présenter à un (1) ou des examen(s) relatif(s) à sa profession.

C) AUTRES CONGÉS SANS SOLDE

37.06 Fonction civique (Congé pré-électoral)

Sur demande écrite adressée à l'Employeur quinze (15) jours à l'avance, la 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.

Pendant cette période, la salariée conserve tous ses droits et privilèges.

Si elle n'est pas élue, la salariée reprend son poste dans les huit (8) jours suivant la date des élections.

Si elle est élue, 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.

Pendant une durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera comblé, s'il y a lieu, selon les modalités prévues à l'article 17.

37.07 Fonction civique (Congé post-électoral)

Ce congé sans solde se fait selon les modalités suivantes:

1- Retour

La salariée doit, huit (8) jours après l'expiration de son mandat, informer l'Employeur de son intention de reprendre le travail dans les trente (30) jours subséquents à cet avis, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

2- Ancienneté

La salariée conserve l'ancienneté acquise au début de son congé sans solde.

3- Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

4- Congés-maladie

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

Cependant, si la salariée met fin à son mandat, ou si, à l'expiration de son congé sans solde, elle ne revient pas chez l'Employeur, les congés-maladie doivent être monnayés au taux existant au moment du début du congé sans solde de la salariée et suivant le quantum et les modalités apparaissant au régime d'assurance-salaire en vigueur dans la convention collective existant au moment du début du congé sans solde de la salariée.

5- Régime de retraite

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

6- Assurance-groupe

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant, la salariée peut

maintenir sa participation 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.

7- Exclusion

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

8- Modalités de retour

En tout temps, au cours de la première (1ère) année de son mandat, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible ou que son absence excède un (1) an, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

37.08 Congé pour mariage

À l'occasion de son mariage, toute salariée titulaire de poste a droit à une (1) semaine de congé avec solde au prorata des jours travaillés et ce, compte tenu du poste détenu. La salariée peut y accoler une (1) semaine de congé sans solde.

Ce congé pour mariage est accordé à la condition que la salariée en fasse la demande au moins quatre (4) semaines à l'avance; ce congé ne peut précéder ou suivre immédiatement la prise du congé annuel si elle a lieu entre le 15 mai et le 15 octobre.

Lorsque la salariée bénéficiant du congé avec solde y accole une (1) semaine sans solde et qu'elle a droit à un congé sans solde prévu au paragraphe 37.09, ce dernier est réduit, pour la période concernée, de l'équivalent de la semaine sans solde.

37.09 Congé sans solde

1- Conditions d'obtention

Après deux (2) ans de service dans l'établissement au 30 avril, toute salariée a droit, à chaque année, après entente, quant aux dates avec l'Employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable, à un congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines.

Ce congé sans solde peut être divisé en deux (2) périodes.

Toutefois, jusqu'au 29 juin 1998, toute salariée ayant un (1) an de service au 30 avril, a droit, aux mêmes conditions, au congé sans solde prévu au premier alinéa. Ce congé peut également être divisé en quatre (4) périodes d'une (1) semaine. Toute répartition différente de ce congé doit faire l'objet d'une entente entre la salariée et l'Employeur.

La salariée, durant ce congé sans solde d'une durée maximum de quatre (4) semaines, peut maintenir, jusqu'au 29 juin 1998, sa contribution au régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée, le tout demeurant sujet aux stipulations de la loi sur le RREGOP.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les quinze (15) jours qui suivent la demande de la salariée.

Après cinq (5) ans de service dans l'établissement, toute salariée titulaire de poste, après entente avec l'Employeur, a droit à chaque période de cinq (5) ans à une prolongation du congé sans solde pour une durée totale n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines.

Pour obtenir ce congé extensionné, la salariée doit en faire la demande par écrit à son Employeur au moins soixante (60) jours à l'avance en y précisant la durée.

L'Employeur doit donner sa réponse par écrit dans les trente (30) jours qui suivent la demande de la salariée.

Pour cette durée maximum d'un (1) an, le poste de la salariée en congé sans solde ne sera pas affiché et sera considéré comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire au sens de l'article 17.

La salariée peut, avec l'accord de l'Employeur, mettre fin à son congé avant la date prévue.

2- Modalités

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

a) Retour

La salariée doit, trente (30) jours avant l'expiration de son congé, aviser

l'Employeur de son retour en service, à défaut de quoi, elle est réputée avoir abandonné volontairement son emploi à partir de la date de son départ de l'établissement.

b) Ancienneté

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

c) Congé annuel

L'Employeur remet à la salariée intéressée l'indemnité correspondant aux jours de vacances accumulés jusqu'à la date de son départ en congé sans solde.

d) Congés-maladie

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

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

e) Régime de retraite

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

f) Assurance-groupe

La salariée n'a plus droit au régime d'assurance-groupe durant son congé sans solde. À son retour, elle peut être réadmise au plan. Cependant, la salariée peut maintenir sa participation 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) Exclusion

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

réserve de son droit de réclamer des bénéfices acquis antérieurement.

h) Modalités de retour

Sous réserve des dispositions du sous-paragraphe 1 du paragraphe 37.09, la salariée peut reprendre son poste pourvu qu'elle avise l'Employeur au moins trente (30) jours à l'avance.

Advenant le cas où le poste de la salariée en congé sans solde n'est plus disponible, la salariée peut obtenir un poste vacant ou nouvellement créé en se conformant aux dispositions de la convention collective.

Si aucun poste n'est vacant, la salariée peut se prévaloir des mécanismes prévus aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement (Procédure de supplantation et/ou mise à pied).

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

i) Abolition de poste ou supplantation durant le congé

Malgré les dispositions des deuxième et troisième alinéas du sous-paragraphe h), jusqu'au 29 juin 1998, la salariée dont le poste est aboli ou qui est supplantée durant son congé doit effectuer, sauf en cas d'impossibilité, son choix de supplantation conformément à l'article 14 sans attendre son retour au travail.

37.10 Congé sans solde pour oeuvrer dans un établissement nordique

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

- Hôpital de l'Ungava;
- Centre Hospitalier Baie d'Hudson;
- Centre de santé de la Basse Côte-Nord;
- Conseil Crie de la Santé et des Services sociaux de la Baie James;
- Point de services de Schefferville du Centre de Santé de l'Hématite;

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

Après entente avec son Employeur d'origine, ce congé sans solde pourra être prolongé pour une autre période d'au plus douze (12) mois.

2- Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde:

a) Ancienneté et expérience

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

b) Congé annuel

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

c) Congés-maladie

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

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

d) Régime de retraite

La salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

e) Assurance-groupe

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

f) Exclusion

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

g) Modalités de retour

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

Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11

à 14.17 inclusivement de la présente convention.

À défaut d'utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu'il lui est possible de le faire, la salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité, selon les dispositions prévues au sous-paragraphe 14.11-4.

h) Abolition de poste ou supplantation durant le congé

Malgré les dispositions du deuxième alinéa du sous-paragraphe g), jusqu'au 29 juin 1998, la salariée dont le poste est aboli ou qui est supplantée durant son congé doit effectuer, sauf en cas d'impossibilité, son choix de supplantation conformément à l'article 14 sans attendre son retour au travail.

37.11 Pré-retraite

Après entente avec l'Employeur, une salariée âgée de soixante (60) ans et plus titulaire de poste à temps complet peut bénéficier d'un congé partiel sans solde jusqu'à la date effective de sa retraite à la condition qu'elle en fasse la demande par écrit au moins quatre (4) semaines à l'avance. La demande doit préciser le nombre de jours de travail par semaine.

Toutefois, en cas de désaccord de l'Employeur quant au nombre de jours de travail par semaine, la salariée doit fournir une prestation de travail équivalente à deux jours et demi (2 1/2) par semaine en conformité avec la cédule établie par l'Employeur. La salariée qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel.

Jusqu'à la date effective de la retraite, les jours de travail libérés par la salariée sont considérés comme un poste temporairement dépourvu de sa titulaire et sont offerts prioritairement par ordre d'ancienneté et selon la disponibilité exprimée aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités.

Au départ définitif de la salariée le poste à temps complet détenu par cette salariée est affiché en conformité avec les dispositions de l'article 13.

37.12 Congé partiel sans solde par échange de poste

Jusqu'au 29 juin 1998, sur demande faite quatre (4) semaines à l'avance, un congé à temps partiel d'une durée minimale de deux (2) mois et d'une durée maximale de cinquante-deux (52) semaines est accordé, une (1) fois l'an, à la salariée à temps complet comptant au moins un (1) an de service.

Pour bénéficier du congé à temps partiel, la salariée doit pouvoir échanger son poste à temps complet avec le poste d'une autre salariée à temps partiel du même titre d'emploi et du même centre d'activités. L'échange se fait selon l'ordre d'ancienneté des salariées à temps partiel et à la condition que les salariées visées puissent satisfaire aux

exigences normales de la tâche des postes à être échangés.

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

À l'expiration de ce congé à temps partiel, les 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 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 salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme un salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel pendant la durée de son congé partiel sans solde. Cependant, elle accumule son ancienneté et bénéficie du régime de base d'assurance-vie comme si elle était une salariée à temps complet.

37.13 Congé partiel sans solde

Jusqu'au 29 juin 1998, l'Employeur peut accorder à une 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 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 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 salariée concernée. Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste. La salariée à temps complet qui se prévaut des dispositions du présent paragraphe est considérée comme une salariée à temps partiel et est régie, pendant la durée de son congé partiel sans solde, par les règles qui s'appliquent à la salariée à temps partiel. Cependant, elle accumule son ancienneté, bénéficie du régime de base d'assurance-vie et, jusqu'au 29 juin 1998, contribue à son régime de retraite comme si elle était une salariée à temps complet.

ARTICLE 38

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

38.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la salariée et, d'autre part, une période de congé.

38.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux sous-paragraphes f), g), j), k), et l) du paragraphe 38.06. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

38.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) mois à un (1) an, tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06.

Jusqu'au 29 juin 1998, la salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (Statuts du Canada). Ce congé ne peut être pris que les trois (3) derniers mois du régime.

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

38.04 Conditions d'obtention

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

- a) être titulaire d'un poste;
- b) avoir complété deux (2) ans de service;
- c) faire une demande écrite en précisant:
 - la durée de participation au régime de congé à traitement différé;
 - la durée du congé;
 - le moment de la prise du congé.

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

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

38.05 Retour

À l'expiration de son congé, la salariée peut reprendre son poste chez l'Employeur. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement.

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

38.05A Abolition de poste ou supplantation durant le congé

Malgré les dispositions du premier alinéa du paragraphe 38.05, jusqu'au 29 juin 1998, la salariée dont le poste est aboli ou qui est supplantée durant son congé doit effectuer, sauf en cas d'impossibilité, son choix de supplantation conformément à l'article 14 sans attendre son retour au travail.

38.06 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la salariée reçoit un pourcentage du salaire de base qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les suppléments et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant:

Durée du congé	Durée du régime			
	2 ANS %	3 ANS %	4 ANS %	5 ANS %
3 mois	87,5	91,67	N/A	N/A
6 mois	75,0	83,34	87,5	90,0
7 mois	70,8	80,53	85,4	88,32
8 mois	N/A	77,76	83,32	86,6
9 mois	N/A	75,0	81,25	85,0
10 mois	N/A	72,2	79,15	83,32
11 mois	N/A	N/A	77,07	81,66
12 mois	N/A	N/A	75,0	80,0

Les primes sont versées à la salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la salariée n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon le sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06.

c) Ancienneté

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

d) Congé annuel

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

Pendant la durée du régime, le congé annuel est rémunéré au pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la salariée est réputée avoir pris le quantum de congé annuel payé auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) **Congés-maladie**

Durant son congé, la 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 au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06.

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 salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.30. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la 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 salariée pourra se prévaloir de l'un des choix suivants:

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.30.

Dans le cas où la salariée est invalide au début de son congé et que la fin de ce congé coïncide avec la fin prévue du régime, elle pourra interrompre sa participation jusqu'à la fin de son invalidité. Durant cette période d'interruption, la salariée reçoit, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.30, 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 23.30. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.

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

- 3o Si l'invalidité survient après le congé, la salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance-salaire égale à 80 % du pourcentage de son salaire tel que prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06 et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.30. Si la salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance-salaire.
- 4o Dans l'éventualité où la salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu au sous-paragraphe 6 du paragraphe 12.12, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent:
- Si la salariée a déjà pris son congé, les salaires versés en trop ne seront pas exigibles et une (1) année de service aux fins de participation au régime de retraite sera reconnue pour chaque année de participation au régime de congé à traitement différé.
 - Si la salariée n'a pas déjà pris son congé, les contributions retenues sur son salaire sont remboursées sans intérêt et sans être sujettes à cotisation aux fins du régime de retraite.
- 5o Nonobstant les 2o et 3o alinéas du présent sous-paragraphe, la salariée à temps partiel, durant son invalidité, voit sa contribution au régime suspendue et reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une pleine prestation d'assurance-salaire tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.30. La salariée peut alors se prévaloir de l'un des choix suivants:
- Elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, sa participation au régime est prolongée d'une durée équivalente à celle de son invalidité.
 - Si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application du sous-paragraphe q).

Aux fins d'application du présent sous-paragraphe, la salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance-salaire.

g) Congé ou absence sans solde

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception

de celui prévu au paragraphe 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions du sous-paragraphe n) s'appliquent.

h) **Congés avec solde**

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06.

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

i) **Congés mobiles en unité spécifique**

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

j) **Congé de maternité et d'adoption**

Dans le cas de congé de maternité, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de vingt (20) semaines. Durant ce congé de maternité, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la salariée ne participait pas au régime.

Dans le cas de congé pour adoption, la participation au régime de congé à traitement différé 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 salariée ne participait pas au régime.

k) **Retrait préventif**

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

l) **Perfectionnement**

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

m) **Mise à pied**

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

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

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

n) **Bris de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou expiration du délai de sept (7) ans**

- I- Si le congé a été pris, la salariée devra rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé proportionnellement à la période qui reste à courir dans le régime par rapport à la période de contribution.
- II- Si le congé n'a pas été pris, la salariée sera remboursée d'un montant égal aux contributions retenues sur le salaire jusqu'au moment du bris du contrat (sans intérêt).
- III- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante: le montant reçu par la salariée durant le congé moins les montants déjà déduits sur le traitement de la salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'Employeur rembourse ce solde (sans intérêt) à la salariée; si le solde obtenu est positif, la salariée rembourse le solde à l'Employeur (sans intérêt).

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le RREGOP.

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

o) **Bris de contrat pour raison de décès**

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

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

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

p) Renvoi

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

q) Salariée à temps partiel

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

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

Les bénéfices marginaux prévus aux paragraphes 23.45, 26.03 et 26.04 sont calculés et payés sur la base du pourcentage du salaire prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06.

r) Changement de statut

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

- I- Elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues au sous-paragraphe n).
- II- Elle pourra continuer sa participation au régime et sera traitée alors comme une salariée à temps partiel.

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

s) Régimes d'assurances groupe

Durant le congé, la 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.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu au sous-paragraphe a) du paragraphe 38.06. Cependant, la salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

ARTICLE 38A

RÉGIME D'ÉTALEMENT DU REVENU

- 38A.01** Jusqu'au 29 juin 1998, la salariée peut se prévaloir d'un régime d'étalement du revenu d'une durée de deux (2) ans comportant un congé d'une durée de trois (3) mois qui ne peut être pris qu'au cours des trois (3) derniers mois du régime.
- 38A.02** Sous réserve du paragraphe 38A.01, les dispositions de l'article 38 sont applicables à la salariée qui se prévaut du présent article.

ARTICLE 39

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

39.01 Énoncé de principe et définition

Aux fins de la présente convention, l'expression "Développement des ressources humaines" signifie le processus intégré et continu par lequel la salariée acquiert des connaissances, développe des habiletés et améliore des attitudes dans l'exercice de ses fonctions.

Le développement des ressources humaines vise à répondre aux besoins des établissements et aux orientations nouvelles dans le secteur de la Santé et des Services sociaux. Il doit également tendre à optimiser la réponse aux besoins d'adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau.

Le développement des ressources humaines s'actualise dans des activités d'orientation, d'adaptation et de formation en cours d'emploi et s'inscrit dans le processus de planification de la main-d'oeuvre et du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) qui en découle.

39.02 Orientation et adaptation

Pour les salariées nouvellement embauchées, l'Employeur organise des activités d'accueil et d'orientation visant à intégrer ces salariées et à les familiariser avec leurs nouvelles fonctions.

Pour les salariées qui, dans le contexte de la transformation du réseau, sont replacées ou touchées par un changement d'oeuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation permettant à la salariée d'acquérir les qualifications, le complément de théorie et les techniques nécessaires à l'exercice des nouvelles fonctions qui lui seront confiées.

A) Orientation des salariées nouvellement embauchées

L'Employeur établit, à l'intention des salariées nouvellement embauchées, un programme d'accueil et d'orientation qui doit commencer dès le premier jour d'emploi.

Avant l'entrée en vigueur de ce programme, l'Employeur en communique par écrit la teneur et les modalités d'application au Syndicat. Celui-ci a quinze (15) jours pour faire parvenir ses représentations. La teneur définitive de ce programme est de la seule responsabilité de l'Employeur.

Lorsqu'un tel programme existe et que la salariée y est assujettie, la durée de sa période de probation définie au paragraphe 1.04 est prolongée d'autant.

B) Orientation des salariées de l'équipe volante et de la liste de disponibilité

Lorsque, aux fins d'éventuels remplacements dans un centre d'activités spécifique, l'Employeur décide d'offrir un programme d'orientation à des salariées, il l'offre aux salariées de l'équipe volante ou de la liste de disponibilité.

S'il décide de l'offrir aux salariées de l'équipe volante, il procède par ordre d'ancienneté parmi les salariées qui satisfont aux exigences normales de la tâche.

S'il décide de l'offrir aux salariées de la liste de disponibilité, il procède de la même façon.

C) Adaptation des salariées touchées par la transformation du réseau

Pour les salariées dont l'établissement est touché, dans le cadre de la transformation du réseau, par un changement d'oeuvre ou encore une transformation ayant trait à l'organisation administrative ou à l'organisation du travail, l'Employeur organise, au besoin, des activités d'adaptation après avoir consulté le Syndicat local. Ces activités sont organisées à même les ressources allouées à la formation en cours d'emploi.

39.03 Formation en cours d'emploi

La formation en cours d'emploi vise d'une part, le maintien des compétences nécessaires à l'exercice des fonctions remplies par les salariées ou à l'occasion de l'introduction de nouveaux appareils ou de nouvelles techniques et, d'autre part, à acquérir une compétence accrue au moyen d'une formation plus approfondie dans les domaines ou disciplines reliés à la dispensation des services de santé et des services sociaux.

Dans le cadre du plan de développement des ressources humaines (P.D.R.H.) de l'établissement, l'Employeur élabore annuellement, avec la participation du Syndicat local, son plan d'activités de formation en cours d'emploi et fixe avec lui les modalités d'application dudit plan ainsi que les critères de sélection pour le choix des candidates.

Ce plan des activités de formation en cours d'emploi doit être transmis au Syndicat local 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 2,39 jours de travail par équivalent temps complet (E.T.C.), calculé selon la formule suivante:

$$B = \frac{H + C}{h} \times 2,39 \times T \times 1,224$$

B= budget disponible pour l'année financière

H= le total des heures travaillées et payées à taux régulier par les salariées au cours de l'année financière précédant l'année visée

C= le total des heures payées et chômées par les salariées à temps complet au cours de l'année financière précédant 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 9^{ième} échelon, au 1^{er} avril de l'année financière 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 effectuées.

Litiges

À la demande des parties locales, les parties nationales dénoueront toute impasse relativement aux modalités d'application du plan ou aux critères de sélection pour le choix des candidates. A défaut d'entente à ce palier, les parties nommeront un médiateur-arbitre qui décide de la question dans un délai de trente (30) jours de la présentation de l'argumentation par les parties. Les honoraires du médiateur-arbitre sont assumés par la partie patronale.

S'il y a mésentente sur le choix du médiateur-arbitre, celui-ci est nommé d'office par le Ministre de la santé et des services sociaux.

ARTICLE 40

COMITÉ DES SOINS INFIRMIERS

40.01 Comité des soins infirmiers

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

40.02 Composition du Comité

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

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

40.03 Fonctions du Comité

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

40.04 Le Comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties.

40.05 Les salariées qui siègent à ce Comité sont libérées de leur travail sans perte de salaire.

40.06 La salariée qui se croit lésée sur des sujets prévus au paragraphe 40.03 porte plainte par écrit au Comité.

Si plusieurs salariées collectivement ou si le Syndicat comme tel se croit lésé sur des sujets prévus au paragraphe 40.03, celui-ci peut porter plainte par écrit au Comité.

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

40.08 L'Employeur est tenu de rendre sa décision par écrit dans les cinq (5) jours suivant la

réception des recommandations du Comité.

40.09 Si en raison du refus de l'Employeur, le Comité ne peut siéger dans un délai raisonnable ou à défaut de décision rendue par l'Employeur dans le délai prescrit, ou si la décision ne satisfait pas la salariée ou le Syndicat, l'un ou l'autre peut demander l'arbitrage en avisant l'Employeur dans les trente (30) jours de calendrier suivant l'expiration du délai prévu au paragraphe 40.08.

40.10 Les parties s'entendent sur le choix de l'arbitre.

À défaut d'entente entre les parties, le Ministre de la santé et des services sociaux nomme d'office le médecin qui doit agir à titre d'arbitre.

40.11 L'Employeur et le Syndicat, dans les sept (7) jours de calendrier suivant la nomination de l'arbitre, désignent un assesseur de leur choix et en communiquent le nom à ce dernier.

40.12 L'arbitre doit transmettre par écrit au Ministre de la santé et des services sociaux, au moins dix (10) jours à l'avance, la date de la première séance d'arbitrage.

Le Ministre de la santé et des services sociaux peut, s'il le juge à propos, déléguer un représentant officiel pour participer à l'arbitrage.

L'arbitre et les assesseurs accompagnés, s'il y a lieu, du représentant officiel du Ministre de la santé et des Services sociaux rencontrent les membres du Comité, prennent connaissance de la plainte au Comité, du résultat des délibérations, des recommandations du Comité et de la décision de l'Employeur.

40.13 Ces diverses pièces, tout autre document produit par les parties ou, le cas échéant par le représentant officiel du Ministre de la santé et des services sociaux, doivent être versés au dossier. Le contenu de ces documents peut faire l'objet d'une preuve supplémentaire ou contraire.

40.14 L'arbitre procède à l'enquête en présence des parties et, s'il y a lieu, du représentant officiel du Ministre de la santé et des services sociaux et entend les témoins de l'une ou l'autre des parties.

Il peut aussi visiter les lieux, s'il le juge à propos, et utiliser ses constatations aux fins de décision.

40.15 Les séances d'arbitrage sont publiques; l'arbitre peut toutefois, de son chef ou à la

demande de l'une des parties, ordonner le huis clos.

L'arbitre a tous les pouvoirs prévus au Code du travail pour la conduite des séances d'arbitrage.

Sur demande des parties ou de l'arbitre, les témoins sont assignés par ordre écrit, signé par l'arbitre; celui-ci peut faire prêter serment.

Une (1) personne dûment assignée devant un arbitre qui refuse de comparaître ou de témoigner peut être contrainte et être condamnée suivant la Loi des poursuites sommaires du Québec (L.R.Q. c.P.-15), comme si elle avait été assignée suivant cette Loi.

- 40.16** La décision de l'arbitre doit être motivée et rendue par écrit dans les trois (3) semaines de sa nomination et transmise au Ministre de la santé et des services sociaux ainsi qu'aux deux (2) parties.
- 40.17** La décision de l'arbitre est exécutoire et lie toutes les parties. À moins d'indication contraire dans la sentence arbitrale, celle-ci doit être mise en application dans les trente (30) jours, sauf s'il y a impossibilité absolue.
- 40.18** Les frais de l'arbitre sont assumés selon les modalités prévues à l'article 11.

ARTICLE 41

SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

41.01 L'Employeur prend les mesures nécessaires pour prévenir les accidents, assurer la sécurité et promouvoir la santé des salariées et le Syndicat y collabore. Les dispositions qui suivent ont pour objet l'élimination à la source même des dangers pour la sécurité et l'intégrité physique des salariées.

A) COMITÉ CONJOINT

Un comité conjoint local de santé et sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement.

Les modalités de représentation et de fonctionnement du comité sont établies par arrangement au niveau local.

41.02 Ce comité a pour fonctions de:

- 1- convenir des modes d'inspections des lieux de travail;
- 2- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les salariées;
- 3- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- 4- recevoir et étudier les plaintes des salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
- 5- recommander toute mesure jugée utile à la correction des problèmes qu'il a identifiés;
- 6- informer les salariées sur tout sujet jugé pertinent par le comité.

B) MESURES PRÉVENTIVES

41.03 Toute salariée exposée à des radiations en raison de son travail subit, durant ses heures de travail et sans frais, l'examen et l'analyse suivants sauf si le médecin traitant le déconseille:

- a) une radiographie pulmonaire une fois par année;
- b) une analyse de sang (formule sanguine complète) tous les trois (3) mois et dans les cas d'exposition excessive à des radiations.

Le résultat doit être transmis au directeur du service de santé du personnel et au chef radiologiste.

Toute anomalie sanguine, imputable à des radiations, décelée chez une salariée, sera investiguée sans délai par un hématologiste ou médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

41.04 Un comptage rigoureux de la quantité de radiations reçues doit être effectué. Le résultat du comptage de ces radiations reçues est affiché chaque mois au département de radiologie.

Afin de permettre un décompte aussi précis que possible de la quantité de radiations reçues, chaque salariée convient de se soumettre au port des dosimètres.

41.05 Dans le but d'assurer la sécurité des bénéficiaires et des salariées, l'Employeur s'engage à se conformer aux normes émises par le ministère fédéral de la santé, division protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la salariée, l'établissement doit sans retard y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

41.06 Si la dosimétrie personnelle révèle que la salariée a reçu des doses excessives, l'Employeur doit accorder un congé à la salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés-maladies de la salariée. Pendant ce congé, la salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

41.07 L'Employeur remettra à la salariée une copie du rapport fédéral sur sa dosimétrie personnelle.

41.08 L'Employeur soumet annuellement ses salariées à un examen médical.

La salariée subit, durant ses heures de travail et sans frais, tout examen, immunisation ou traitement visant à protéger sa santé et sa sécurité.

41.09 L'Employeur fournit gratuitement, à la salariée au travail, les soins requis en cas d'urgence.

41.10 La salariée porteuse de germes et non invalide au sens de l'article 23, libérée de son travail sur recommandation du service de santé ou du médecin désigné par l'Employeur, pourra être replacée dans un autre poste choisi par l'Employeur. Si un tel remplacement est impossible, la salariée ne subit aucune perte de salaire, ni aucune déduction de sa caisse de congés-maladie. Cependant, l'Employeur pourra soumettre un tel cas à la Commission de la santé et de la sécurité du travail, et ce sans préjudice pour la salariée.

C) MODALITÉS DE RETOUR AU TRAVAIL DE LA SALARIÉ AYANT SUBI UNE LÉSION PROFESSIONNELLE AU SENS DE LA LOI SUR LES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET LES MALADIES PROFESSIONNELLES

41.11 La salariée victime d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles peut reprendre son poste ou retourner sur la liste de disponibilité dans le cas de la salariée non titulaire de poste, lorsqu'elle établit qu'elle est redevenue apte à exercer les tâches habituelles de son emploi. Toutefois, si le poste que la salariée détenait au début de sa lésion professionnelle n'est plus disponible, la salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la supplantation et/ou mise à pied prévues aux paragraphes 14.11 à 14.17 inclusivement de la présente convention.

La salariée conserve ce droit de retour au travail durant une période de trois (3) ans du début de sa lésion professionnelle.

41.12 Si, au terme de la période prévue au paragraphe 41.11 la salariée n'a pas réintégré le poste qu'elle occupait ou si, au cours de la même période, elle est déclarée inapte à l'occuper de façon définitive, son poste devient vacant.

41.13 Durant la période mentionnée au paragraphe 41.11, l'Employeur peut assigner temporairement la salariée, même si sa lésion n'est pas consolidée, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux salariées de la liste de disponibilité et sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 17.03 et 17.07, à un poste temporairement dépourvu de titulaire.

Cette assignation peut se faire si le médecin qui a charge de la salariée croit que:

- a) la salariée est raisonnablement en mesure de remplir les tâches habituelles du poste;
- b) l'exécution de ces tâches ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique de la salariée compte tenu de sa lésion;
- c) cette assignation est favorable à la réadaptation de la salariée.

L'assignation temporaire de la salariée ne peut avoir pour effet de prolonger la période mentionnée au paragraphe 41.11.

41.14 Au cours de la période mentionnée au paragraphe 41.11 la salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de reprendre son travail habituel, est inscrite sur une équipe spéciale si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir certaines tâches.

41.15 La salariée inscrite sur l'équipe spéciale est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé si ses capacités résiduelles lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

Nonobstant le paragraphe 13.08, le poste est accordé à la salariée la plus ancienne de l'équipe spéciale, sous réserve du paragraphe 15.05 à la condition qu'elle satisfasse aux exigences normales de la tâche.

La salariée qui refuse sans raison valable le poste offert conformément au présent paragraphe est réputée avoir démissionné.

ARTICLE 42

TÂCHE ET ORGANISATION DU TRAVAIL

Dans le but d'améliorer la qualité des soins offerts, les parties conviennent de favoriser la continuité des soins.

42.01 L'Employeur s'efforce dans la mesure du possible de ne pas diviser ou morceller entre les infirmières d'un centre d'activités les tâches qu'il leur confie.

42.02 Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties constituent un Comité paritaire provincial sur la tâche et l'organisation du travail de l'infirmière. Ce Comité se met à l'oeuvre dès sa formation.

42.03 Composition du Comité

Le Comité est composé de neuf (9) membres désignés comme suit:

- a) la partie syndicale en désigne quatre (4);
- b) la partie patronale en désigne cinq (5) répartis comme suit:
 - obligatoirement un (1) représentant désigné par le M.S.S.S.;
 - obligatoirement un (1) représentant des associations patronales suivantes: A.H.Q., F.C.L.S.C.Q., C.Q.C.H.R., A.C.H.A.P..

Répartition des voix

La partie syndicale et la partie patronale disposent chacune d'une (1) voix.

42.04 Mandat du Comité de la tâche et de l'organisation du travail

Le mandat du Comité est de:

- a) étudier la tâche et l'organisation du travail de l'infirmière;
- b) étudier l'impact de l'introduction des changements technologiques;
- c) recommander, s'il y a lieu, la création de nouveaux titres d'emploi reliés au travail de l'infirmière;

d) faire des recommandations aux divers intervenants.

De plus, jusqu'au 29 juin 1998, le comité a également pour mandat:

- a) de reconnaître l'existence et d'étudier de nouveaux secteurs cliniques et revoir l'utilisation de ceux qui existent déjà;
- b) d'évaluer la possibilité et la nécessité que les infirmières exercent dans de nouveaux secteurs cliniques;
- c) de revoir la répartition des fonctions des infirmières dans le cadre du virage ambulatoire dans les six (6) mois de la signature de la convention collective;
- d) de faire l'étude de toute autre question convenue par les parties.

42.05 Fonctionnement du Comité

Les parties au Comité désignent un secrétaire parmi la représentation patronale ou syndicale. Celui-ci a pour fonction principale de:

- rédiger les procès-verbaux;
- s'assurer que les dossiers des réunions soient complets;
- voir à la rédaction du rapport final.

Les réunions sont convoquées d'office par le secrétaire à la demande de l'une ou l'autre des parties.

Le Comité établit les autres règles nécessaires à son fonctionnement.

ARTICLE 43

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

43.01 La F.I.I.Q. et le Sous-comité patronal de négociation des centres d'hébergement et de soins de longue durée conviennent de se rencontrer sur demande d'une (1) des parties pour discuter de toute question relative à une matière devant être négociée et agréée à l'échelle nationale en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à une telle question.

Les parties peuvent convenir des modalités de poursuite de ces discussions; le cas échéant, un maximum de deux (2) salariées représentant la F.I.I.Q. sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances. Toute demande de libération doit être faite au moins dix (10) jours à l'avance auprès de l'Employeur concerné.

Toute solution acceptée par écrit par les parties ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale, de les modifier ou de les abroger constitue un amendement à la présente convention collective lorsqu'elle est également acceptée localement par écrit par l'Employeur et par le Syndicat (ou ratifiée localement).

43.02 Le paragraphe 43.01 ne constitue pas une clause permettant la révision au sens de l'article 107 du Code du travail et ne peut donner lieu à aucun différend.

Les dispositions du présent article n'ont pas pour effet d'empêcher le Syndicat et l'Employeur de convenir d'arrangements locaux dans la mesure prévue par la loi.

ARTICLE 44

DURÉE

44.01 La présente convention collective prend effet à compter du vingt et unième (21ième) jour de la date de sa signature et demeure en vigueur jusqu'au 30 juin 1998.

44.02 Les parties aux présentes conviennent que les griefs déposés entre le 1er juillet 1995 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 1995.

Aux fins d'application du présent paragraphe, les conditions prévues à la convention collective 1989-1995 sont réputées demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

44.03 Les lettres d'entente et les annexes à la présente convention collective en font partie intégrante.

44.04 Les dispositions de la présente convention collective ne s'appliquent qu'aux employées qui sont des salariées au sens du paragraphe 1.01; elles ne comportent pas reconnaissance du Syndicat au-delà de celles stipulées au paragraphe 5.01.

44.05 La présente convention collective continue de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

**EN FOI DE QUOI LES PARTIES AUX PRÉSENTES ONT SIGNÉ,
CE JOUR DU MOIS DE DÉCEMBRE, DE L'ANNÉE 1995.**

**LA FÉDÉRATION DES INFIRMIÈRES ET
INFIRMIERS DU QUÉBEC (F.I.I.Q.)**

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

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

**LE MINISTRE DE LA SANTÉ
ET DES SERVICES SOCIAUX**

**LA CONFÉRENCE DES RÉGIES
RÉGIONALES COMME PARTIE PRENANTE
AU NOM DES RÉGIES RÉGIONALES**

PARTIE II

ANNEXE 1

HORAIRE COMPRIMÉ

Aux fins d'application de la présente annexe, la base de calcul devient la quinzaine de travail.

Les parties peuvent, après entente locale, mettre en application un système d'horaire comprimé selon les modalités ci-après prévues.

Définition

L'horaire comprimé se définit comme étant, d'une part, une augmentation du nombre d'heures travaillées par jour et, d'autre part, une diminution du nombre de jours travaillés par semaine, tout en totalisant 72,50 heures, par période de quatorze (14) jours de calendrier.

Champ d'application

Cet horaire s'adresse aux salariées ayant une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4) et travaillant dans un centre d'activités opérant vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine.

Toutefois, jusqu'au 29 juin 1998, cet horaire s'adresse également aux salariées ayant une semaine de travail de trente-six heures et quart (36 1/4) et travaillant dans un centre d'activités n'opérant que sur un quart de jour, dans la mesure où les parties en ont convenu par arrangement local en vertu du deuxième alinéa du paragraphe 16.01.

Dispositions générales

Divers modèles d'horaire comprimé, leurs règles d'application ainsi que les articles ou paragraphes modifiés par l'introduction de cet horaire sont présentés dans la présente annexe.

ARTICLE 1

DIVERS MODÈLES D'HORAIRE COMPRIMÉ

Exemple no 1

Nombre de jours de travail	7 (6 et 1)
Heures de travail/jour	6 ____ 10h52 min. 1 ____ 7h15 min.
Heures de présence/jour	6 ____ 12h 1 ____ 8h
Repas	6 ____ (40 et 30 min.) 1 ____ (45 minutes)

Repos	2 ou 3 ⁽¹⁾
Nombre de quarts de travail	3

Exemple no 2

Nombre de jours de travail	7
Heures de travail/jour	10h21 min.
Heures de présence/jour	11h06 min.
Repas	1 (45 minutes)
Repos	2 ou 3 ⁽²⁾
Nombre de quarts de travail	3

Exemple no 3

Nombre de jours de travail	7
Heures de travail/jour	10h21 min.
Heures de présence/jour	11h31 min.
Repas	2 (40 et 30 min.)
Repos	2 ou 3 ⁽³⁾
Nombre de quarts de travail	3

Exemple no 4

Nombre de jours de travail	8
Heures de travail/jour	9h04 min.
Heures de présence/jour	9h49 min.
Repas	1 (45 minutes)
Repos	2 ⁽²⁾
Nombre de quarts de travail	3

Exemple no 5 (résultant de l'application du deuxième alinéa du paragraphe 16.01)

Nombre de jours de travail	8
Heures de travail/jour	9h04 min.
Heures de présence/jours	9h49 min.
Repas	1 (45 minutes)
Repos	2 ⁽¹⁾

⁽¹⁾ Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures sauf la journée de 8 hres du modèle: 2 périodes de 15 minutes.

⁽²⁾ Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures.

⁽³⁾ Durée au prorata par rapport à la journée de 8 heures sauf la journée de 8 hres du modèle: 2 périodes de 15 minutes.

ARTICLE 2 MISE EN APPLICATION

L'Employeur et le Syndicat doivent convenir de la mise en application de l'horaire comprimé dans un centre d'activités. De plus, soixante-quinze pour cent (75 %) de l'ensemble des salariées appartenant au même titre d'emploi dans ce centre d'activités doivent se prononcer en faveur d'une telle implantation.

À la suite de la mise en application, et en tout temps par la suite, l'Employeur, le Syndicat et/ou la majorité absolue de l'ensemble des salariées visées peuvent choisir de retourner à l'horaire traditionnel.

ARTICLE 3 MODALITÉ D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention s'adressent aux salariées sous l'horaire comprimé pour autant qu'elles ne sont pas autrement modifiées par les dispositions qui suivent:

ARTICLE 1

Salariée en probation

La salariée nouvellement embauchée est soumise à une période de probation de quarante-cinq (45) jours de calendrier. Cependant, si au terme de cette période la salariée n'a pas accompli deux cent dix-sept heures et demie (217 1/2) de travail, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli deux cent dix-sept heures et demie (217 1/2) de travail.

La salariée nouvellement embauchée couverte par l'annexe 4 est soumise à la période de probation qui lui est applicable en vertu des dispositions de l'article 2 de l'annexe 4. Cependant, si au terme de cette période, la salariée n'a pas accompli quatre cent soixante et onze heures et quart (471 1/4) de travail ou huit cent soixante-dix (870) heures de travail, selon le cas applicable, sa période de probation est prolongée jusqu'à ce qu'elle ait accompli quatre cent soixante et onze heures et quart (471 1/4) de travail ou huit cent soixante-dix (870) heures de travail.

Nonobstant les dispositions des alinéas précédents, le prolongement de la période de probation peut faire l'objet d'arrangements locaux entre l'Employeur et le Syndicat; à défaut d'entente, les dispositions des deux (2) alinéas précédents s'appliquent.

ARTICLE 9

Activités syndicales à l'extérieur de l'établissement

Lorsqu'une salariée sous l'horaire comprimé est libérée en vertu du paragraphe 9.10, la banque de jours de libération est diminuée, pour chaque jour de libération, d'un (1) jour ou de la même façon que s'il s'agissait d'un jour de libération pour une salariée sous l'horaire traditionnel.

Activités syndicales à l'intérieur de l'établissement

Aux fins d'application de la présente convention, l'Employeur libère, à temps partiel, sans perte de salaire, une (1) ou des salariée(s) désignée(s) par le Syndicat concerné de l'établissement, mais jamais plus qu'une (1) salariée à la fois, dans la proportion de jours suivants:

de 50 à 99 salariées	:	3,6 heures/semaine
de 100 à 299 salariées	:	7,25 heures/semaine
de 300 à 749 salariées	:	14,50 heures/semaine
750 salariées et plus	:	21,75 heures/semaine

Aux fins d'application du présent paragraphe, le nombre de salariées visées par l'accréditation doit être celui du 1er janvier de chaque année.

Le nombre d'heures de libération prévu ci-dessus est réparti au maximum sur 1/2, 1, 2 ou 3 jour(s) de calendrier, selon le cas.

Retour au travail à la suite d'un congé pour activités syndicales

Lorsqu'une salariée de retour d'un congé pour activités syndicales peut reprendre son poste et que ce poste est alors soumis à l'horaire comprimé, il lui est possible de reprendre son poste ou de choisir tout autre poste vacant sous l'horaire traditionnel pour lequel elle satisfait aux exigences normales de la tâche. À défaut d'exercer ce choix alors qu'elle est en mesure de le faire, elle est alors réputée appartenir à la liste de disponibilité.

ARTICLE 12

Ancienneté des salariées à temps partiel

L'ancienneté des salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport aux heures prévues pour une salariée à temps complet dans le même titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'ancienneté, en fonction des divers modèles d'horaire comprimé, une (1) journée complète de travail équivaut à:

Exemple no 1

1 jour de travail de 10h52 min.:

2,43 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,44 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 21 jours de congé annuel)

2,45 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 22 jours de congé annuel)

2,46 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 23 jours de congé annuel)

2,48 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 24 jours de congé annuel)

2,49 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

1 jour de travail de 7h15 min.:

1,62 jour de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

1,63 jour de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

1,64 jour de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

1,64 jour de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

1,65 jour de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

1,66 jour de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

Exemples nos 2 et 3

1 jour de travail de 10h21 min.:

2,32 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,33 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

2,34 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

2,35 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

2,36 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

2,37 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

Exemples nos 4 et 5

1 jour de travail de 9h04 min.:

2,03 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,04 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

2,05 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

2,06 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

2,07 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

2,07 jours de calendrier d'ancienneté (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

Toutefois, la salariée à temps partiel ne peut accumuler plus d'ancienneté que la salariée à temps complet pour une même période.

ARTICLE 13

Avis d'affichage

En sus des indications prévues au paragraphe 13.02 la mention "horaire comprimé" doit être ajoutée lorsqu'un centre d'activités est soumis à l'horaire comprimé.

Période d'initiation et d'essai

La salariée à qui le poste est attribué en vertu du paragraphe 13.12 de la présente convention ou du paragraphe 4.02 de l'annexe 4 a droit à une période d'initiation et d'essai d'une durée maximum de deux cent dix-sept heures et demie (217 1/2) de travail ou de quatre cent soixante et onze heures et quart (471 1/4) de travail, selon le cas applicable.

ARTICLE 14

Aux fins d'application du régime de sécurité d'emploi, la salariée est tenue soit de supplanter une salariée soumise à l'horaire comprimé soit d'accepter un poste soumis à l'horaire comprimé.

ARTICLE 16

Fins de semaine

La salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie d'une (1) fin de semaine de congé aux deux (2) semaines de façon alternative.

ARTICLE 19

Temps supplémentaire

Tout temps supplémentaire en plus de la journée de travail, tel qu'établi en fonction du modèle d'horaire choisi ou en plus de la quinzaine de travail, approuvé ou fait à la connaissance du supérieur immédiat, et sans objection de sa part, est considéré comme du temps supplémentaire.

ARTICLE 20

Nombre de congés fériés

En fonction du modèle d'horaire comprimé choisi, le nombre de congés fériés, incluant ceux institués ou à être institués par loi ou par décret gouvernemental, dont bénéficie une salariée est le suivant:

Exemple no 1

13 congés fériés pris lors de la journée de 7h15 min.

Exemples nos 2 et 3

9 congés fériés

Exemples nos 4 et 5

11 congés fériés

Accumulation des congés compensatoires

La salariée soumise à l'horaire comprimé ne peut se prévaloir de la possibilité d'accumuler ses congés compensatoires.

ARTICLE 21

Divisibilité du congé annuel

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en deux (2) parties égales. Cependant, l'ancienneté ne prévaut que pour un seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux périodes comprises entre le 15 mai et le 15 octobre, d'une part, et le 16 octobre et le 14 mai, d'autre part.

Congé annuel de la salariée ayant moins d'un (1) an de service

La salariée soumise à l'horaire comprimé et qui a moins d'un (1) an de service reçoit une

indemnité équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq (145) heures de travail par mois de service accumulé au 30 avril.

Indemnité au départ

En cas de cessation définitive d'emploi, la salariée reçoit une indemnité de vacances équivalente à un douzième (1/12) de cent quarante-cinq (145) heures ou cent quatre-vingt-une et quart (181,25) heures de travail, établi selon les dispositions de l'article 21 pour chaque mois de service non rémunéré aux fins des vacances au moment de son départ.

ARTICLE 22

Nombre de congés spéciaux

La salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie du même nombre de jours de calendrier de congé que la salariée soumise à l'horaire traditionnel.

Salaire

Ces jours d'absence dont il est fait mention à l'alinéa précédent sont payés au taux du salaire de la salariée soumise à l'horaire comprimé. Cependant, seuls les jours pendant lesquels la salariée devait travailler durant cette période d'absence sont payés en vertu du présent article.

ARTICLE 23

Congés-maladie et assurance-salaire

Toute salariée titulaire de poste à temps complet a droit à soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69,58 heures) ouvrables de congés-maladie par année de service.

Ces heures s'accumulent au rythme de 5,80 heures ouvrables par mois de service complet.

Cependant, si une salariée doit s'absenter de son travail pour cause de maladie au cours d'une (1) année avant d'avoir accumulé un nombre de jours suffisants pour couvrir les premières trente-six heures et quinze minutes (36,25 heures) d'absence, elle peut utiliser par anticipation les heures qu'elle accumulera jusqu'à la fin de cette même année. Toutefois, en cas de départ avant la fin de l'année, elle doit rembourser à l'Employeur au taux régulier lors de son départ, à même sa dernière paie, les heures de congés-maladie prises par anticipation et non encore acquises.

La portion ou, le cas échéant, la totalité des soixante-neuf heures et trente-cinq minutes (69,58 heures) ouvrables de congés-maladie non utilisés mais accumulés en vertu du paragraphe 23.42 est monnayée au plus tard le 15 décembre de chaque année ou lors du départ de la salariée et ce, au taux du salaire régulier.

Les heures ouvrables de congés-maladie sont utilisables par la salariée incapable de se présenter au travail pour cause d'invalidité jusqu'à concurrence de trente-six heures et quinze minutes (36,25 heures) ouvrables par période d'invalidité.

Si une salariée demeure incapable de travailler pour cause d'invalidité, elle a droit tant que dure l'invalidité, à compter de la trente-sixième heure et quinze minutes (36,25 ième heure) ouvrable et ce, pour une période de cent quatre (104) semaines, à une prestation d'un montant égal à 80 % de son salaire.

Le salaire de la salariée aux fins de calcul de la prestation est le taux de salaire de base applicable à la salariée à la date où commence le paiement de la prestation incluant, le cas échéant, les suppléments rattachés au titre d'emploi et la rémunération additionnelle prévue à l'article 33; pour les salariées autres que les salariées engagées à temps complet, le montant est réduit au prorata sur la base du temps travaillé au cours des douze (12) dernières semaines de calendrier pour lesquelles aucune période de maladie, de congé de maternité ou de congés annuels n'a été autorisée par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps plein.

Le calcul de la prestation est ajustée par la suite, le cas échéant, du taux de croissance de l'échelle de salaire aux dates prévues à la présente convention et/ou en fonction de l'avancement d'échelon prévu à son échelle de salaire, si cet avancement était prévu dans les six (6) mois suivant le début de son invalidité. Toutefois, une salariée invalide ne peut bénéficier d'un tel avancement d'échelon qu'une fois au cours d'une même invalidité.

Une période d'invalidité est toute période continue d'invalidité ou une suite de périodes successives séparées par moins de cent huit (108) heures de travail effectif à temps complet ou de disponibilité pour un travail à temps complet, à moins que la salariée n'établisse, à la satisfaction de l'Employeur ou de son représentant, qu'une période subséquente est attribuable à une maladie ou à un accident complètement étranger à la cause de l'invalidité précédente. Le présent article pourra être reconsidéré par les parties en cause pour réajuster, s'il y a lieu, le régime de congés-maladie et d'assurance-salaire au système d'horaire comprimé.

Aucune prestation d'assurance-salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre Employeur. Dans ce cas, la salariée est tenue d'informer son Employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu.

Pour recevoir les prestations prévues aux paragraphes 23.30 et 23.32, une salariée doit informer l'Employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute Loi.

ARTICLE 29

Salariée accompagnant un bénéficiaire

Elle est considérée à son travail pour le temps pendant lequel elle accompagne le bénéficiaire. Elle doit être rémunérée alors suivant les dispositions de la convention, y compris le taux de temps supplémentaire si la durée de ce travail et/ou de la période d'accompagnement excède la journée de travail sous l'horaire comprimé.

ARTICLE 32

Salaire

Aux fins d'application de l'article 32 et du paragraphe 7.02 de l'annexe 4, l'Employeur paie les salaires prévus contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36 1/4).

Remplacement à diverses fonctions

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

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

Lorsqu'aucune assistante du supérieur immédiat ou infirmière-bachelière-assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, la salariée qui remplace temporairement le supérieur immédiat pour une période d'au moins sept heures et quart (7 1/4) continues de travail a droit à un supplément horaire de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
1,37	1,38	1,40

ARTICLE 33

Expérience des salariées à temps partiel

L'expérience des salariées à temps partiel se calcule en fonction des heures travaillées par rapport à leur titre d'emploi. Ainsi, aux fins d'expérience, en fonction des divers modèles d'horaire comprimé, une (1) journée complète de travail équivaut à:

Exemple no 1

1 jour de travail de 10h52 min.:

2,43 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,44 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours de congé annuel)

2,45 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours de congé annuel)

2,46 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours de congé annuel)

2,48 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours de congé annuel)

2,49 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

1 jour de travail de 7h15 min.:

1,62 jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

1,63 jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

1,64 jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

1,64 jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

1,65 jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

1,66 jour de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

Exemples nos 2 et 3

1 jour de travail de 10h21 min.:

2,32 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,33 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

2,34 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

2,35 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

2,36 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

2,37 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

Exemples nos 4 et 5

1 jour de travail de 9h04 min.:

2,03 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 4 semaines de congé annuel) (20 jours ouvrables)

2,04 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 21 jours ouvrables)

2,05 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 22 jours ouvrables)

2,06 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 23 jours ouvrables)

2,07 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 24 jours ouvrables)

2,07 jours de calendrier d'expérience (si elle a droit à 5 semaines de congé annuel) (25 jours ouvrables)

et ce, sous réserve des dispositions prévues au troisième (3ième) alinéa du paragraphe 32.11

Nonobstant les paragraphes 33.01 à 33.03 inclusivement de la convention collective, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

ARTICLE 34

Primes

Aux fins d'application de l'article 34, l'Employeur paie les primes prévues contre une prestation de travail de trente-six heures et quart (36 1/4).

Prime de soir et de nuit

La salariée soumise à l'horaire comprimé et faisant tout ou une partie de son service entre 14:00 heures et 8:00 heures reçoit, pour toute heure travaillée entre 14:00 heures et 24:00 heures, une prime de 4 % du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 du cadre général.

Pour toute heure travaillée entre 0:00 heure et 8:00 heures, la salariée reçoit un pourcentage du salaire horaire de base majoré, s'il y a lieu, du supplément et de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 du cadre général, établi de la façon suivante:

- 11 % pour la salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 12 % pour la salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 14 % pour la salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

ARTICLE 39

Orientation

Lorsqu'un programme d'accueil et d'orientation existe et que la salariée y est assujettie, la salariée soumise à l'horaire comprimé bénéficie d'une période équivalente à celle qu'elle aurait bénéficié si elle avait été soumise à l'horaire normal, et la durée de sa période de probation, telle que définie à la présente convention collective, est prolongée d'autant.

ANNEXE 7

Congés mobiles en unité spécifique

Les salariées à temps complet ont droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à 3,62 heures de congé jusqu'à un maximum de 36,25 heures par année.

ANNEXE 2

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

ARTICLE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

1.02 Les frais de déménagement ne sont applicables à une salariée que si le Service régional de main-d'oeuvre ou le Service de placement du secteur de la Santé et des Services sociaux accepte que la relocalisation de telle salariée nécessite son déménagement.

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

Toutefois, le déménagement est réputé non nécessaire si la distance entre le nouvel établissement et son domicile est inférieure à cinquante (50) kilomètres.

ARTICLE 2 FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

2.01 Le Service régional de main-d'oeuvre ou 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 salariée visée, y compris l'emballage, le déballage et le coût de la prime d'assurance ou les frais de remorquage d'une maison mobile à la condition qu'elle fournisse à l'avance au moins deux (2) soumissions détaillées des frais à encourir.

2.02 Le Service régional de main-d'oeuvre ou le S.P.S.S.S. ne paie toutefois pas le coût du transport du véhicule personnel de la salariée, à moins que l'endroit de sa nouvelle résidence soit inaccessible par la route. De même, les frais de transport d'une embarcation, canot, etc., ne sont pas remboursés par le Service régional de main-d'oeuvre ou le S.P.S.S.S..

ARTICLE 3 ENTREPOSAGE

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

ARTICLE 4 DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

- 4.01** Le Service régional de main-d'oeuvre ou le S.P.S.S.S. paie une allocation de déplacement de 750,00 \$ à toute salariée déplacée, tenant logement en compensation des dépenses concomitantes de déplacement (tapis, draperies, débranchement et raccordement d'appareils électriques, nettoyage, frais de gardiennage, etc.) à moins que ladite salariée ne soit affectée à un lieu où des facilités complètes sont mises à sa disposition par l'établissement. La salariée qui ne tient pas logement reçoit une allocation de déplacement de 200,00 \$.

ARTICLE 5 COMPENSATION POUR BAIL

- 5.01** La salariée visée à l'article 1 a également droit, s'il y a lieu, à la compensation suivante: à l'abandon d'un logis sans bail écrit, le Service de Placement paiera 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 salariée qui doit résilier son bail et dont le propriétaire exige une compensation. Dans les deux (2) cas, la salariée doit attester le bien-fondé de la requête du propriétaire et produire les pièces justificatives.
- 5.02** Si la salariée choisit de sous-louer elle-même son logement, les frais raisonnables d'annonce pour la sous-location sont à la charge du Service régional de main-d'oeuvre ou le S.P.S.S.S..

ARTICLE 6 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

- 6.01** Le Service régional de main-d'oeuvre ou le S.P.S.S.S. paie, relativement à la vente et/ou l'achat de la maison résidence principale de la salariée relocalisée, les dépenses suivantes:
- a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;
 - b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputable à la salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;
 - c) les pénalités pour bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.
- 6.02** Lorsque la maison de la salariée relocalisée, quoique mise en vente à un prix raisonnable, n'est pas vendue au moment où la salariée doit assumer un nouvel engagement pour se loger, le Service régional de main-d'oeuvre ou 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 Service régional de main-d'oeuvre ou 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.
- 6.03** Dans le cas où la salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter à la salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le Service régional de main-d'oeuvre ou 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 Service régional de main-d'oeuvre ou le S.P.S.S.S. lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au Service régional de main-d'oeuvre ou le S.P.S.S.S..

ARTICLE 7

FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

- 7.01** Lorsqu'un déménagement d'un domicile à un autre ne peut s'effectuer directement pour

des raisons de force majeure autres que la construction d'une nouvelle résidence, le Service régional de main-d'oeuvre ou le S.P.S.S.S. rembourse la salariée de ses frais de séjour, conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au Service régional de main-d'oeuvre ou le S.P.S.S.S. pour elle et sa famille, pour une période n'excédant pas deux (2) semaines.

- 7.02** Dans le cas où le déménagement serait retardé, avec l'autorisation du Service régional de main-d'oeuvre ou le S.P.S.S.S., ou le conjoint et les enfants à charge de la salariée ne serait pas relocalisée immédiatement, le Service régional de main-d'oeuvre ou le S.P.S.S.S. assume les frais de transport de la salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1 600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

ARTICLE 8 MODALITÉS DE PAIEMENT

- 8.01** Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la salariée des pièces justificatives.

ANNEXE 3

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

La F.I.I.Q. et le C.P.N.S.S.S. conviennent de se rencontrer sur demande d'une des parties pour discuter de toute question relative à une matière qu'au moins deux (2) S.C.P.N. (C.H.P., C.H.S.L.D., C.R., C.L.S.C., E.P.C., C.P.E.J.) et la F.I.I.Q. auront convenu de déléguer au niveau sectoriel, en vue d'aplanir toute difficulté se rapportant à une telle question.

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

Toute solution acceptée par écrit par les parties sur une matière négociée au niveau sectoriel et ayant pour effet d'ajouter aux stipulations négociées et agréées entre elles, de les modifier ou de les abroger constitue un amendement à la présente convention collective lorsqu'elle est également acceptée localement par écrit par l'Employeur et par le Syndicat (ou ratifiée localement).

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

Les dispositions de la présente n'ont pas pour effet d'empêcher le Syndicat et l'Employeur de convenir d'arrangements locaux dans la mesure prévue par la loi.

ANNEXE 4

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE

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 salariées professionnelles dont les titres d'emploi apparaissent à l'article 7 de la présente annexe.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

Le paragraphe 1.04 de la convention générale est remplacé par les dispositions suivantes:

Toute nouvelle salariée qui a exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe depuis un (1) an, après avoir complété ses études universitaires, est soumise à une période de probation de quatre-vingt-onze (91) jours.

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

Toute nouvelle salariée qui n'a pas exercé sa profession dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe pendant un (1) an après avoir complété ses études universitaires est soumise à une période de probation de cent quatre-vingt (180) jours.

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

La 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 3 EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

(Cet article remplace l'article 33 de la convention générale).

3.01 La salariée actuellement au service de l'Employeur et celles qui seront embauchées par la suite sont classées quant à leur salaire seulement selon la durée de travail antérieur dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe et, le cas échéant, en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un titre d'emploi comparable à condition qu'elle n'ait pas cessé d'exercer sa profession durant plus de cinq (5) années consécutives. Quant à celle qui a quitté sa profession depuis plus de cinq (5) ans, elle ne pourra accéder au dernier échelon de l'échelle de salaire au moment où elle est classée.

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

Nonobstant ce qui précède, les salariées actuellement au service de l'Employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

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

3.03 Si la 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 (O.I.I.Q.) et se conforme à la décision prise par ledit Ordre à la fin du stage.

ARTICLE 4 PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

(Les paragraphes 13.08, 13.11 et 13.12 de la convention générale sont remplacés par les suivants:)

4.01 Le poste est accordé à la candidate la plus compétente parmi celles qui ont postulé et qui répond aux exigences pertinentes. En cas de contestation sur la plus grande

compétence de la candidate à qui le poste est accordé, l'Employeur a le fardeau de la preuve. Si plusieurs candidates ont une compétence équivalente, le poste est accordé à celle qui a le plus d'ancienneté au service de l'Employeur.

4.02 La salariée à qui le poste est attribué a droit à une période d'essai d'une durée maximum de trois (3) mois. Si la salariée est maintenue dans son nouveau poste, au terme de sa période d'essai, elle est réputée à ce moment-là, satisfaire aux exigences du poste.

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

4.03 La vacance créée par la mutation à la suite du premier affichage doit également être affichée et le poste devra être accordé conformément aux dispositions de la présente convention collective. Les autres vacances qui procèdent des mutations occasionnées par les deux (2) premiers affichages sont affichées ou comblées à la discrétion de l'Employeur.

Au cas où ils ne sont pas affichés, les postes sont accordés selon les critères établis dans la présente convention collective parmi les salariées qui sont considérées avoir posé leur candidature en tenant compte du paragraphe 15.05 de la convention collective.

ARTICLE 5 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

(Ce paragraphe remplace le paragraphe 19.03 de la convention générale).

5.01 Mode de rémunération

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

- 1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps simple, dans les trente (30) jours qui suivent;
- 2- si l'Employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, celui-ci sera payé au taux simple.

ARTICLE 6 ÉVALUATION

- 6.01** Toute évaluation des activités professionnelles d'une salariée doit être portée à sa connaissance.
- 6.02** Toute demande d'information au sujet des activités professionnelles d'une salariée, en fonction ou non, sera fournie par l'Employeur.

ARTICLE 7 TITRES D'EMPLOI ET SALAIRE

7.01 (1903) **Infirmière-bachelière**

Personne qui, en plus d'assumer la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé d'un groupe de bénéficiaires qui lui sont confiés, conçoit, applique et évalue les programmes de soins requérant des connaissances avancées, visant des problèmes de santé complexes et/ou comportant des dimensions bio-psycho-sociales variées. Cette personne participe au développement ou adapte des outils d'évaluation de la qualité des soins, elle coordonne le travail d'équipe et exerce un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe multidisciplinaire. Elle assure l'orientation du nouveau personnel et participe à la formation des stagiaires. Elle supervise l'enseignement fait aux bénéficiaires dans les programmes spécifiques et collabore à la recherche.

Doit détenir un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 33.04 et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

7.02 (1903) **Infirmière-bachelière**

**3 6 , 2 5
heures**

L'Employeur paie à la salariée le salaire ci-après prévu:

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	30 537,00	30 842,00	31 150,00
02	31 564,00	31 880,00	32 199,00
03	32 623,00	32 949,00	33 278,00
04	33 682,00	34 019,00	34 359,00

05	34 821,00	35 169,00	35 521,00
06	35 996,00	36 356,00	36 720,00
07	37 204,00	37 576,00	37 952,00
08	39 085,00	39 476,00	39 871,00
09	40 333,00	40 736,00	41 143,00
10	41 656,00	42 073,00	42 494,00
11	42 993,00	43 423,00	43 857,00
12	44 375,00	44 819,00	45 267,00
13	45 839,00	46 297,00	46 760,00
14	47 322,00	47 795,00	48 273,00
15	48 895,00	49 384,00	49 878,00
16	50 098,00	50 599,00	51 105,00
17	51 329,00	51 842,00	52 360,00
18	52 755,00	53 283,00	53 816,00

7.03 (1905) Infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat

1- De jour

Infirmière-bachelière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière-bachelière, assiste le supérieur immédiat et le remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle participe à l'initiation des nouvelles embauchées, à l'évaluation du rendement du personnel, à l'élaboration ainsi qu'à l'évaluation de la programmation du centre d'activités.

2- De soir ou de nuit

Infirmière-bachelière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière-bachelière, en l'absence du supérieur immédiat, administre, surveille et coordonne les activités d'un centre d'activités pour toute la durée de son service. Elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

3- Absences régulières du supérieur immédiat

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières du supérieur immédiat sont les suivantes:

- a) les congés hebdomadaires;
- b) les congés fériés;
- c) les congés annuels;
- d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

En plus du salaire de base prévu au paragraphe 7.02, l'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat reçoit un supplément hebdomadaire de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
49,68	50,18	50,68

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

La salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience conformément au paragraphe 3.01 et, s'il y a lieu, en tenant compte des dispositions prévues aux paragraphes 7.11 à 7.17 inclusivement, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon(s).

La salariée sans expérience dans l'un des titres d'emploi prévus à la présente annexe est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 7.11 à 7.17 inclusivement.

7.05 Intégration dans les échelles de salaire des salariées promues après la date d'entrée en vigueur de la convention collective

La salariée promue à un poste d'infirmière-bachelière ou d'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat reçoit le salaire de base de ce titre d'emploi immédiatement supérieur à celui qu'elle recevrait dans le titre d'emploi qu'elle quitte en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire et du supplément prévu pour la monitrice ou la chef d'équipe.

Quant à l'assistante du supérieur immédiat qui obtient un poste d'infirmière-bachelière, elle maintient la rémunération qu'elle 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 se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à un échelon lui assurant un salaire de base égal ou supérieur à la rémunération qu'elle recevait avant sa promotion.

7.06 L'infirmière en santé communautaire ⁽¹⁾, l'infirmière effectuant des fonctions d'infirmière clinicienne, la monitrice et l'assistante du supérieur immédiat 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 admissibles conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 33.04, est classifié infirmière-bachelière ou, le cas échéant, infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat à la date d'obtention de son diplôme.

⁽¹⁾ L'accès au titre d'emploi d'infirmière-bachelière s'applique uniquement à l'infirmière oeuvrant en C.L.S.C.

Les règles d'intégration de la salariée ainsi reclassifiée sont celles prévues au paragraphe 7.05.

- 7.07** Si, dans les douze (12) mois suivant chacune des majorations de l'échelle de salaire d'infirmière, l'infirmière-bachelière ou l'infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat reçoit un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté (en tenant compte, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle pour la formation postsecondaire et du supplément prévu pour la monitrice ou la chef d'équipe), elle reçoit, à compter de la date où son salaire est moindre et jusqu'à son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmière-bachelière, le salaire qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté. Toutefois, si son avancement d'échelon dans l'échelle de salaire d'infirmière-bachelière lui procure un salaire moindre que celui qu'elle aurait reçu dans le titre d'emploi qu'elle a quitté, elle continue de recevoir le salaire de son ancien titre d'emploi jusqu'à son prochain avancement d'échelon.

Reconnaissance des années d'expérience à titre d'infirmière-bachelière

- 7.08** Une (1) année de travail professionnel valable équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.
- 7.09** Pour le calcul de l'expérience de la salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à: - 1/225^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 20 jours de congé annuel, - 1/224^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 21 jours de congé annuel, - 1/223^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 22 jours de congé annuel, - 1/222^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 23 jours de congé annuel, - 1/221^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 24 jours de congé annuel et - 1/220^{ième} d'année d'expérience si elle a droit à 25 jours de congé annuel.
- 7.10** Sous réserve des paragraphes 7.11 à 7.17 du présent article, une salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

Reconnaissance des études de perfectionnement postérieures à l'obtention du diplôme universitaire terminal

(Les paragraphes 7.11 à 7.17 remplacent les paragraphes 33.04 et 33.05 de la convention générale)

- 7.11** Il s'agit de la formation académique pertinente à la profession exercée et additionnelle au diplôme universitaire terminal.

- 7.12** Une (1) année d'études (ou son équivalent, 30 crédits), complétée et réussie dans une même discipline que celle mentionnée au titre d'emploi d'infirmière-bachelière équivaut à deux (2) années d'expérience professionnelle.
- 7.13** Une (1) année d'études (ou son équivalent, 30 crédits), complétée et réussie dans une discipline connexe à celle mentionnée au titre d'emploi d'infirmière-bachelière équivaut à une (1) année d'expérience professionnelle.
- 7.14** Nonobstant le paragraphe 7.12, l'année d'études terminale pour l'obtention d'une maîtrise ou d'un doctorat n'équivaut qu'à une (1) année d'expérience professionnelle si le diplôme n'est pas obtenu.
- 7.15** Seul le nombre d'années normalement requis pour compléter les études entreprises doivent être comptées.
- 7.16** Un maximum de trois (3) années de scolarité peut être compté aux fins d'expérience.
- 7.17** "Diplôme universitaire terminal" signifie pour une salariée le fait d'avoir complété la scolarité nécessaire à l'acquisition du diplôme terminal selon le système en vigueur au moment où cette scolarité a été complétée.

Avancement d'échelon(s)

- 7.18** 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 18.
- 7.19** L'avancement d'échelon(s) est accordé sur rendement satisfaisant.
- 7.20** L'avancement accéléré d'échelon(s) est accordé à la date à laquelle la salariée a complété les exigences académiques qui lui donnent droit à un crédit d'expérience selon les dispositions prévues aux paragraphes 7.11 à 7.17 inclusivement. Cet avancement accéléré d'échelon(s) ne modifie pas la date régulière d'avancement d'échelon de la salariée.
- 7.21** L'avancement accéléré d'un échelon est accordé à la salariée, à sa date d'avancement d'échelon, à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'Employeur.

ANNEXE 5

TAUX HORAIRES POUR LES TITRES D'EMPLOI PRÉVUS À LA CONVENTION COLLECTIVE

(2471) **Infirmière**

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	15,72	15,88	16,04
02	16,26	16,42	16,58
03	16,75	16,92	17,09
04	17,26	17,43	17,60
05	17,80	17,98	18,16
06	18,34	18,52	18,71
07	18,93	19,12	19,31
08	19,51	19,71	19,91
09	20,23	20,43	20,63
10	20,96	21,17	21,38
11	21,81	22,03	22,25
12	22,84	23,07	23,30

(2475) **Candidate à l'exercice de la profession d'infirmière**

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	14,28	14,42	14,56

(2477) **Candidate admissible par équivalence**

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	14,28	14,42	14,56

(2485) **Infirmière en stage d'actualisation**

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	14,28	14,42	14,56

(1901) **Infirmière-bachelière**
(1903)

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	16,14	16,31	16,47
02	16,69	16,85	17,02
03	17,25	17,42	17,59
04	17,81	17,99	18,17
05	18,41	18,59	18,78
06	19,03	19,22	19,41
07	19,67	19,87	20,06
08	20,66	20,87	21,08
09	21,32	21,54	21,75
10	22,02	22,24	22,47
11	22,73	22,96	23,19
12	23,46	23,69	23,93
13	24,23	24,48	24,72
14	25,02	25,27	25,52
15	25,85	26,11	26,37
16	26,49	26,75	27,02
17	27,14	27,41	27,68
18	27,89	28,17	28,45

ANNEXE 6

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉES TRAVAILLANT DANS UN C.H.S.L.D. AVEC UNE VOCATION DE CENTRE LOCAL DE SERVICES COMMUNAUTAIRES (CLSC)

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 salariées des centres d'hébergement et de soins de longue durée qui oeuvrent uniquement dans des unités de travail dont la vocation est celle d'un centre local de services communautaires (CLSC) au sens de la Loi.

ARTICLE 2 DÉFINITIONS DE TERMES

Les dispositions suivantes remplacent les paragraphes 1.03 et 1.14 de la convention collective.

2.01 Salariée à temps partiel

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

Une salariée titulaire d'un poste à temps partiel peut détenir plus d'un poste à temps partiel du même titre d'emploi dans la mesure où les heures de travail prévues pour ces postes sont compatibles et qu'elles ne donnent pas ouverture au paragraphe 16.21 ou à l'article 19. L'abolition d'un des postes détenus par la salariée ne peut donner lieu à l'application du paragraphe 14.11 ni du paragraphe 15.03 dans la mesure où cette salariée détient toujours un desdits postes à temps partiel. Dans le cas contraire, les dispositions des paragraphes 14.11 et suivants s'appliquent.

Si, par l'addition des heures prévues pour ces postes, la salariée travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi, l'Employeur convertit les postes à temps partiel en un seul poste à temps complet si ces postes sont rattachés au même port d'attache. Dans le cas où les postes à temps partiel sont dans des centres d'activités différents, le poste à temps complet ainsi créé constitue un poste composé au sens du paragraphe 1.13. Lorsque les postes à temps partiel sont ainsi convertis, la salariée à temps partiel titulaire de ces postes devient une salariée à temps complet.

2.02 Centre d'activités

Ensemble d'activités spécifiques constituant une entité distincte au sens de la structure organisationnelle de l'établissement.

ARTICLE 3 PROMOTION - TRANSFERT - RÉTROGRADATION

Les dispositions suivantes remplacent les paragraphes 13.02 et 13.15 à 13.25.

3.01 Les seules indications devant apparaître sur les affichages sont:

- 1- le titre et la définition apparaissant à la présente convention;
- 2- l'échelle de salaire (minimum-maximum);
- 3- le ou les centre(s) d'activités;
- 4- la période d'affichage;
- 5- le quart de travail;
- 6- le statut rattaché au poste (temps complet, temps partiel);
- 7- pour un poste à temps partiel, le nombre de journées de travail par période de deux (2) semaines;
- 8- dans le cas d'un poste composé, la répartition habituelle de la cédule de travail entre les centres d'activités mentionnés à 3;
- 9- le territoire géographique où devra oeuvrer la salariée;
- 10- le port d'attache;
- 11- exigence d'un véhicule automobile, s'il y a lieu.

Le poste vacant ou nouvellement créé peut ne pas être comblé durant la période où il est temporairement dépourvu de sa titulaire. À la demande du Syndicat, l'Employeur communique par écrit les raisons pour lesquelles le poste n'est pas comblé. La salariée qui comble un poste sur une base temporaire en est prévenue par écrit.

3.02 L'Employeur avise par écrit le Syndicat de la vacance ou de la création de tout poste immédiatement supérieur aux postes couverts par l'accréditation.

ARTICLE 4 HEURES ET SEMAINE DE TRAVAIL

Les paragraphes 16.01, 16.03 et 16.22 de la convention collective sont remplacés par les suivants:

4.01 Semaine régulière

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

4.02 Période de repas

Le temps alloué pour le repas est de une (1) heure. La salariée n'est pas tenue de prendre ses repas à l'établissement.

4.03 Heures brisées

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

ARTICLE 5 POSTE TEMPORAIREMENT DÉPOURVU DE TITULAIRE ET SURCROÎT DE TRAVAIL

Le paragraphe 17.14 de la convention collective est remplacé par ce qui suit:

5.01 Modalités de rappel des salariées de la liste de disponibilité

En vertu de cette liste et selon les disponibilités exprimées, l'Employeur s'engage à répartir les postes temporairement dépourvus de leur titulaire selon l'ancienneté des salariées inscrites sur cette liste. Pour être affectées, les salariées inscrites sur la liste de disponibilité doivent répondre aux exigences normales de la tâche.

En tout temps à l'occasion d'un changement de quart de travail, il doit s'être écoulé un minimum de seize (16) heures entre la fin et la reprise du travail. Une salariée qui a complété cinq (5) jours de travail dans une même semaine est considérée non disponible.

Toutefois, une salariée ne peut se voir refuser une affectation de plus de vingt-huit (28) jours, du seul fait de l'application de l'alinéa précédent. Les dispositions de l'article 19 (Temps supplémentaire) ainsi que le paragraphe 16.21 ne s'appliquent pas dans ce cas.

La salariée de la liste de disponibilité n'est pas tenue de poursuivre le remplacement d'un poste temporairement dépourvu de sa titulaire en vertu du paragraphe 22.27 si le nombre de jours de ce remplacement a été modifié.

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

Toute affectation est indivisible à moins que les parties en conviennent autrement.

A) Affectation de quatorze (14) jours ou moins ou à durée indéterminée

Cette affectation est accordée aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité pourvu que leur disponibilité corresponde au remplacement à effectuer, dans l'ordre suivant:

- 1) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités concerné;
- 2) par ordre d'ancienneté aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

B) Affectation de plus de quatorze (14) jours

Cette affectation est accordée aux salariées inscrites sur la liste de disponibilité pourvu que leur disponibilité corresponde au remplacement à effectuer dans l'ordre suivant:

- 1) par ordre d'ancienneté aux salariées titulaires de poste à temps partiel du centre d'activités concerné; si cette affectation est incompatible avec le poste détenu par la salariée à temps partiel, celle-ci peut quitter temporairement son poste pour obtenir l'affectation.

Il est entendu qu'une telle affectation ne peut entraîner plus d'une mutation dans le centre d'activités concerné.

- 2) par ordre d'ancienneté aux autres salariées inscrites sur la liste de disponibilité.

ARTICLE 6 DÉPLACEMENT

L'article 18 de la convention collective s'applique en ajoutant au paragraphe 18.01 le sous-paragraphe d) suivant:

6.01 lors de la période du 24 juin au 15 août, dans le cas de la salariée oeuvrant en milieu scolaire dont les fonctions sont reliées à la présence des étudiants, lorsqu'elle n'est pas en congé sans solde ou en congé annuel. Les parties au niveau local peuvent convenir des modalités particulières pour l'application du présent sous-paragraphe.

ARTICLE 7 TEMPS SUPPLÉMENTAIRE - DISPONIBILITÉ OU GARDE

Le paragraphe 19.03 est remplacé par ce qui suit:

7.01 Mode de rémunération

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

- 1- les heures de travail supplémentaire sont remises en temps simple dans les trente (30) jours qui suivent à moins d'entente contraire entre l'Employeur et la salariée;
- 2- à défaut, ce temps sera rémunéré de la façon suivante:
 - a) au taux et demi de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient;
 - b) au taux double de son salaire régulier, à l'exception de toute prime d'inconvénient si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé.

Le sous-paragraphe 1 du présent paragraphe ne s'applique pas aux salariées travaillant à l'urgence, dans les cliniques externes et dans les avant-postes ou les dispensaires.

Le paragraphe 19.04 est modifié en ajoutant ce qui suit:

7.02 La salariée qui, suite à un rappel, accepte d'intervenir sans quitter son domicile n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps qu'elle fait.

Le paragraphe 19.11 est modifié en ajoutant ce qui suit:

- 7.03** La salariée en disponibilité qui, suite à un rappel, doit intervenir sans quitter son domicile n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps qu'elle fait.

ARTICLE 8 CONGÉ FÉRIÉS

Le paragraphe 20.01 de la convention collective est remplacé par le suivant:

Nombre de congé fériés

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

Sous réserve des congés institués en vertu de toute loi ou règlement décrétant un tel congé, ces treize (13) congés sont déterminés par un arrangement au niveau local. Toutefois, pour le personnel oeuvrant en milieu scolaire, la prise effective de ces congés est déterminée en tenant compte du calendrier scolaire. Jusqu'à la mise en vigueur d'une nouvelle liste de congés l'Employeur continue de se conformer à celle qui s'appliquait avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

ARTICLE 9 CONGÉ ANNUEL

Les paragraphes 21.05 et 21.06 de la convention collective sont remplacés par les suivants:

9.01 Période de congé annuel

La période normale pour prendre son congé annuel se situe entre le 1er juin et le 30 septembre. Toutefois, dans les cas où il y a impossibilité de recruter du personnel suffisant pour assurer le remplacement des salariées en congé annuel, la période normale pour prendre son congé annuel se situe entre le 15 mai et le 15 octobre.

Cependant, le congé annuel des salariées oeuvrant en milieu scolaire doit être pris à l'intérieur des périodes s'échelonnant entre le 24 juin et le 15 août, entre le 15 décembre et le 15 janvier et à l'intérieur de la semaine précédant et suivant la fête de Pâques en fonction du calendrier scolaire, à moins d'arrangement contraire au niveau local entre l'Employeur et le Syndicat.

Toutefois, dans le but de favoriser l'étalement rationnel des congés annuels, l'Employeur permet à la salariée qui lui en fait la demande par écrit avant le 1er avril, de reporter son congé annuel en partie ou en totalité en dehors de la période normale du 1er juin au 30 septembre ou, le cas échéant, du 15 mai au 15 octobre, aux conditions suivantes:

- 1- le report partiel ou total des congés annuels ne doit causer aucun préjudice sérieux au fonctionnement du centre d'activités;
- 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 21.08.

9.02 Prise du congé

La salariée peut prendre son congé annuel d'une façon continue ou, si elle le désire, le diviser en périodes, chacune étant au moins d'une (1) semaine. Cependant l'ancienneté ne prévaut que pour un (1) seul choix de vacances à l'intérieur de chacune des deux (2) périodes comprises entre le 1er juin et le 30 septembre, d'une part, et le 1er octobre et le 30 avril, d'autre part ou, le cas échéant entre le 15 mai et le 15 octobre, d'une part, et le 16 octobre et le 30 avril, d'autre part.

ARTICLE 10 REPAS - VESTIAIRE - UNIFORME

À moins d'arrangements locaux entre les parties, les dispositions prévues à l'article 25 (Repas, Vestiaire et Uniforme) de la convention collective ne s'appliquent pas aux salariées visées par la présente annexe.

ARTICLE 11 TITRES D'EMPLOI

L'article 30 de la convention collective est remplacé par ce qui suit:

11.01 (2474) Infirmière

35 heures

Personne qui assume la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé des bénéficiaires qui lui sont confiés. À ce titre, elle planifie, dispense, évalue les soins infirmiers et collabore à l'administration des soins préventifs,

diagnostiques et thérapeutiques. De plus, elle participe à l'enseignement aux bénéficiaires et à la recherche visant la promotion de la santé et la prévention de la maladie.

Doit détenir son permis d'exercice de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (O.I.I.Q.).

11.02 (2458) Chef de groupe 35 heures

Personne qui sous la direction du supérieur immédiat, tout en donnant des soins infirmiers, voit à l'entraînement et à la coordination des activités d'un groupe de salariées.

11.03 (2487) Assistante du supérieur immédiat 35 heures

1- Assistante du supérieur immédiat de jour

Infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière, assiste le supérieur immédiat et le remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle participe à l'initiation des nouvelles embauchées, à l'évaluation du rendement du personnel, à l'élaboration ainsi qu'à l'évaluation de la programmation du centre d'activités.

2- De soir ou de nuit

Infirmière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière, en l'absence de son supérieur immédiat, administre, surveille et coordonne les activités d'un centre d'activités pour toute la durée de son service. Elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

3- Absences régulières du supérieur immédiat

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières du supérieur immédiat sont les suivantes:

- a) les congés hebdomadaires;
- b) les congés fériés;
- c) les congés annuels;
- d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

**ARTICLE 12
SALAIRE**

12.01 (2474) L'Employeur paie pour une (1) semaine régulière de travail de trente cinq (35) heures le salaire de base ci-après prévu pour l'infirmière:

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	550,20	555,80	561,40
02	569,10	574,70	580,30
03	586,25	592,20	598,15
04	604,10	610,05	616,00
05	623,00	629,30	635,60
06	641,90	648,20	654,85
07	662,55	669,20	675,85
08	682,85	689,85	696,85
09	708,05	715,05	722,05
10	733,60	740,95	748,30
11	763,35	771,05	778,75
12	799,40	807,45	815,50

Suppléments

12.02 (2458) **Chef de groupe**

En plus du salaire de base prévu au paragraphe 12.01, cette infirmière reçoit un supplément hebdomadaire de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
33,40	33,73	34,07

12.03 (2487) **Assistante du supérieur immédiat**

En plus du salaire de base prévu au paragraphe 12.01, cette infirmière reçoit un supplément hebdomadaire de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)

49,68	50,18	50,68
-------	-------	-------

12.04 Lorsqu'aucune assistante du supérieur immédiat ou infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat n'est en fonction dans un centre d'activités, l'infirmière qui remplace temporairement le supérieur immédiat pour une période d'au moins sept (7) heures continues de travail a droit à un supplément de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
9,93	10,03	10,13

ARTICLE 13 PRIMES D'HEURES BRISÉES

13.01 La salariée tenue d'interrompre son travail durant une période excédant le temps prévu au paragraphe 16.03 pour prendre son repas, ou plus d'une (1) fois par jour excepté pour les périodes de repos prévues au paragraphe 16.04, reçoit la prime d'heures brisées.

Cette prime journalière est de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
2,83	2,86	2,89

ARTICLE 14 CONGÉS SANS SOLDE

L'article 37 de la convention collective est modifié de la façon suivante:

14.01 Au premier alinéa du paragraphe 37.09, il faut lire "un (1) an" à la place de "deux (2) ans".

14.02 **Congé partiel sans solde**

- 1- L'Employeur peut accorder, à une salariée à temps complet, qui a un (1) an de service au 30 avril, un congé partiel sans solde pour une période d'au moins seize (16) semaines mais n'excédant pas cinquante-deux (52) semaines. Ce congé partiel sans solde ne peut être supérieur à trois (3) jours semaine.
- 2- Pour obtenir un tel congé, la 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.
- 3- Une fois le congé accordé, sa durée et ses modalités ne peuvent être modifiées sans le consentement de l'Employeur et de la salariée concernée.

Toutefois, si au cours de la période prévue pour le congé partiel sans solde, la salariée obtient un nouveau poste, son congé partiel sans solde cesse au moment de son entrée en fonction dans le nouveau poste.

ARTICLE 15 SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

L'article 41 de la convention collective est modifié en ajoutant au paragraphe 41.02 ce qui suit:

- 15.01** De plus, lorsque l'établissement met à la disposition de la population un service continu de maintien et de soins à domicile, les parties conviennent que le Comité a également pour fonction de discuter de toute question se rapportant à la sécurité des salariées appelées à effectuer des visites à domicile durant les quarts de travail de soir et de nuit. Sur recommandation unanime du Comité, l'Employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que ces salariées dispensent leurs services dans des conditions sécuritaires.

ARTICLE 16 HORAIRE COMPRIMÉ

L'annexe 1 de la convention collective ne s'applique pas aux salariées visées par la présente annexe.

ARTICLE 17 CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'INFIRMIÈRE-BACHELIÈRE

Les paragraphes 7.01, 7.02 et 7.03 de l'annexe 4 sont remplacés par ce qui suit:

17.01 (1901) Infirmière-bachelière**35 heures**

Personne qui, en plus d'assumer la responsabilité d'un ensemble de soins infirmiers en fonction des besoins de santé d'un groupe de bénéficiaires qui lui sont confiés, conçoit, applique et évalue les programmes de soins requérant des connaissances avancées, visant des problèmes de santé complexes et/ou comportant des dimensions bio-psycho-sociales variées. Cette personne participe au développement ou adapte des outils d'évaluation de la qualité des soins, elle coordonne le travail d'équipe et exerce un rôle consultatif auprès de ses collègues et de l'équipe multidisciplinaire. Elle assure l'orientation du nouveau personnel et participe à la formation des stagiaires. Elle supervise l'enseignement fait aux bénéficiaires dans les programmes spécifiques et collabore à la recherche.

Doit détenir un baccalauréat en sciences infirmières ou un baccalauréat comportant au moins deux (2) certificats admissibles conformément au sous-paragraphe 4 du paragraphe 33.04 et un permis d'exercice de l'O.I.I.Q.

Échelon	TAUX au 95-07-01 (\$)	TAUX au 97-01-01 (\$)	TAUX au 98-01-01 (\$)
01	29 483,00	29 778,00	30 076,00
02	30 475,00	30 780,00	31 088,00
03	31 498,00	31 813,00	32 131,00
04	32 522,00	32 847,00	33 175,00
05	33 621,00	33 957,00	34 297,00
06	34 755,00	35 103,00	35 454,00
07	35 922,00	36 281,00	36 644,00
08	37 738,00	38 115,00	38 496,00
09	38 943,00	39 332,00	39 725,00
10	40 221,00	40 623,00	41 029,00
11	41 509,00	41 924,00	42 343,00
12	42 845,00	43 273,00	43 706,00
13	44 258,00	44 701,00	45 148,00
14	45 689,00	46 146,00	46 607,00
15	47 208,00	47 680,00	48 157,00
16	48 370,00	48 854,00	49 343,00
17	49 560,00	50 056,00	50 557,00
18	50 936,00	51 445,00	51 959,00

17.02 A) (1904) Infirmière-bachelière assistante du supérieur immédiat

1- De jour

Infirmière-bachelière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière-bachelière, assiste le supérieur immédiat et le remplace lors de ses absences régulières dans un centre d'activités. Elle participe à l'initiation des nouvelles embauchées, à l'évaluation du rendement du personnel, à l'élaboration ainsi qu'à l'évaluation de la programmation du centre d'activités.

2- De soir ou de nuit

Infirmière-bachelière qui, en plus de ses fonctions habituelles d'infirmière-bachelière, en l'absence du supérieur immédiat, administre, surveille et coordonne les activités d'un centre d'activités pour toute la durée de son service. Elle collabore à l'évaluation du rendement du personnel.

3- Absences régulières du supérieur immédiat

Aux fins d'application de la présente convention, les absences régulières du supérieur immédiat sont les suivantes:

- a) les congés hebdomadaires;
- b) les congés fériés;
- c) les congés annuels;
- d) toute absence-maladie n'excédant pas un (1) mois continu.

B) En plus du salaire de base prévu au paragraphe 17.02, l'infirmière-bachelière-assistante du supérieur immédiat reçoit un supplément hebdomadaire de:

au 95-07-01 (\$)	au 97-01-01 (\$)	au 98-01-01 (\$)
49,68	50,18	50,68

ARTICLE 18
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)

18.01 Champ d'application

Les dispositions de la présente convention s'appliquent aux salariées à être intégrées dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par le présent article.

A) Promotion, Transfert, Rétrogradation

Les postes nouvellement créés ne seront pas affichés et les salariées devant être

intégrées combleront lesdits postes. Du fait de l'intégration, leur nomination ne peut être contestable.

B) Ancienneté

Les années de service acquises auprès de l'Employeur cédant sont transférées à titre d'années d'ancienneté dans l'établissement.

C) Expérience professionnelle

La salariée se voit reconnaître l'expérience jugée pertinente par l'établissement.

D) Salaire

Les salariées ne subiront aucune diminution de 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 salariées intégrées.

F) Régime de retraite

Les salariées sont assujetties au Régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics et ce, dès leur entrée en fonction dans l'établissement.

18.02 Autres conditions de travail

Les salariées intégrées ne peuvent transférer aucune autre condition de travail appliquée chez l'Employeur cédant.

ANNEXE 7

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX SALARIÉES D'UN C.H.S.L.D. TRAVAILLANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1 CHAMPS D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux centres d'hébergement et de soins de longue durée reconnus par une régie régionale et le M.S.S.S. comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La salariée à temps complet qui travaille dans une unité spécifique des établissements énumérés à l'article 3, a droit, au 1^{er} juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 Ces congés mobiles devront 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.

2.03 Chacun de ces congés est pris à la date convenue entre la salariée et l'Employeur en tenant compte des dispositions prévues au paragraphe 2.02.

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 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.

2.04 La salariée qui laisse son affectation à l'unité spécifique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.05 La salariée à temps partiel travaillant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles mais elle reçoit la compensation monétaire prévue au paragraphe 26.04.

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Les établissements suivants sont visés par les dispositions de la présente annexe:

- Résidence Yvon Brunet;
- Centre d'accueil Providence Auclair et Dorchester;
- Centre d'accueil St-Antoine (Québec).
- Centre hospitalier Jacques Viger

3.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un centre d'hébergement et de soins de longue durée est reconnu par une Régie régionale de la Santé et des Services sociaux et le M.S.S.S. comme devant offrir des soins à des bénéficiaires admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire de C.Q.C.H.R. et de la F.I.I.Q., de même que des représentants de l'établissement impliqué se rencontreront en vue de l'inclure à la liste prévue au paragraphe 3.01.

ANNEXE 8

FORMATION POSTSCOLAIRE RECONNUE

A- Programmes de diplôme de perfectionnement de l'enseignement collégial (DPEC)

TITRE DU PROGRAMME	UNITÉS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Perfectionnement en salle d'opération (180.74)	30	2
Soins infirmiers cardio-vasculaires et respiratoires (180.73) - 1989	22 2/3	1
Soins infirmiers en urgence (180.76) - 1989	18	1
Soins infirmiers et gériatriques (180.78)	20	1
Santé mentale et soins infirmiers psychiatriques (180.71)	30	2
Soins infirmiers en neurologie et neurochirurgie (180.77)	26 1/3	2

B- Programmes d'études postsecondaires universitaires

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat d'intervention de première ligne ⁽¹⁾	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat de sciences infirmières: milieu clinique (1-630-5-5)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en sciences infirmières: intégration et perspectives (1-630-5-6)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de soins infirmiers	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat de premier cycle en soins infirmiers (4356)	Univ. du Québec et constituantes	30	2

⁽¹⁾ Exclusivement réservé aux infirmières oeuvrant en C.L.S.C.

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat de premier cycle en soins infirmiers cliniques (4229)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en andragogie (1.537.06) ⁽¹⁾	Univ. Laval	30	2
Certificat en andragogie (4194) ⁽¹⁾	Univ. du Québec à Montréal, Univ. du Québec à Chicoutimi, Univ. du Québec à Rimouski, Univ. du Québec Abitibi-Témiscamingue	30	2
Certificat en andragogie (1-805-5-0) ⁽¹⁾	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de gérontologie (1-377-5-0) Certificat de gérontologie Certificat en gérontologie (1.536.06) Certificat de premier cycle en gérontologie (4193)	Univ. de Montréal Univ. de Sherbrooke Univ. Laval Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de 1er cycle en gérontologie sociale (4402)	UQAM	30	2
Certificat en gestion des services de santé I (1-631-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en gestion des services de santé II (1-631-5-1)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en animation des groupes restreints (4363)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en animation des petits groupes (4195)	Univ. du Québec et constituantes	30	2

⁽¹⁾ Exclusivement réservé aux infirmières oeuvrant en C.L.S.C.

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat en animation des groupes et des organisations (1-355-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en animation (4156)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en enseignement de la formation personnelle et sociale ⁽¹⁾	Univ. du Québec à Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en intervention psychosociale (4153)	Univ. du Québec à Montréal	30	2
Certificat en santé communautaire (1-481-5-0) (orientation I: sciences infirmières orientation II: multidisciplinaire)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de premier cycle en soins infirmiers de santé publique	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en santé communautaire (1.407.06)	Univ. Laval	30	2
Certificat de premier cycle en santé communautaire (4241)	Univ. du Québec à Rimouski	30	2
Certificat de premier cycle d'études en santé mentale (4365)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en santé mentale (4311)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de 1er cycle en soins infirmiers psychiatriques et de santé mentale (4416)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en santé mentale: fondements et pratiques d'intervention (1-482-5-0)	Univ. de Montréal	30	2

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat de premier cycle en santé et sécurité au travail (4253)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat de premier cycle en santé et sécurité du travail (4353)	Univ. du Québec à Rimouski	30	2
Certificat de santé et sécurité du travail (1-402-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de santé et sécurité du travail	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificat en sexualité humaine (1.526.06)	Univ. Laval	30	2
Certificat en toxicomanies: prévention et intervention (1-420-5-0)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat de toxicomanie	Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificate in Health and Social Services Management (7.7.4)	Univ. McGill	30	2
Diplôme de deuxième cycle en études interdisciplinaires sur la mort (3661)	Univ. du Québec à Montréal	30	2
Certificat de deuxième cycle en santé au travail (60244004)	Univ. Laval	30	2
Diplôme d'études supérieures en bioéthique	Univ. de Montréal	30	2
Diplôme de deuxième cycle en géronto-thanatologie (3654)	Univ. du Québec à Hull	30	2
Diplôme de deuxième cycle en réadaptation visuelle	Univ. de Sherbrooke	30	2
Human Relations and Family Life Education	Univ. McGill	30	2
Family Life Education	Univ. Concordia	30	2

C1- Programmes d'études postsecondaires offerts antérieurement dans les établissements

hospitaliers

NOM DU COURS	INSTITUTION DE FORMATION	ANNÉES	DURÉE Session(s) académique(s)	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Nursing cardiaque et pulmonaire	Hôpital Laval	66 à 68	2	2
Cardiologie	Institut de Cardiologie de Montréal	56 à 71	2	2
Neuro- psychiatrie	Hôpital St-Michel Archange, Québec	49 à 71	2	2
Psychiatrie	Royal Victoria Hospital Allan Memorial Institute	56 à 71	1	1
Psychiatrie	Hôpital Louis H. Lafontaine	49 à 71	2	2
Psychiatrie	Institut Albert Prévost	53 à 69	2	2
Psychiatrie	Douglas Hospital	50 à 62	2	2
Pédopsychiatrie	Hôpital Ste-Justine	61 à 63	1	1
Pédopsychiatrie ou psychiatrie infantile	Hôpital Ste-Justine	65 à 73	2	2
Pédiatrie	Montreal Children's Hospital	66 à 68	1	1
Obstétrique	Hôpital St-Sacrement	61 à 68	2	2
Obstétrique	Royal Victoria Hospital	46 à 71	1	1
Sage-femme	Hôpital St-Sacrement	61 à 72	2	2
Salle d'opération	Hôtel-Dieu de Québec	58 à 68	2	2
Salle d'opération	Hôpital St-Sacrement	56 à 68	2	2
Salle d'opération	Royal Victoria Hospital	46 à 71	1	1
Salle d'opération	Montreal General Hospital	57 à 68	2	2
Salle d'opération	Hôtel- Dieu de Montréal	56 à 62	2	2
Neurologie et Neurochirurgie	Montreal Neurological Hospital	61 à 84	1	1

C2- Programmes d'études postsecondaires offerts antérieurement dans les collèges

TITRE DU PROGRAMME (attestation d'études collégiales de perfectionnement)	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat de premier cycle en nursing communautaire (4101)	30	2
Soins infirmiers cardio-vasculaires et respiratoires (180.73) avant 1989	30	2
Soins infirmiers en urgence (180.76) avant 1989	22	1
Soins infirmiers psychiatriques (180.71)	30	2
Soins infirmiers et gériatriques (352.73)	20	1

C3- Programmes d'études postsecondaires offert antérieurement dans les universités

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat de premier cycle en nursing communautaire (4101)	Univ. du Québec et constituantes	30	2
Certificat en sciences infirmières (santé communautaire ou nursing communautaire)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en sciences infirmières (milieu clinique ou nursing clinique)	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en sciences infirmières (organisation des soins et éducation en nursing)	Univ. de Montréal	30	2
Certificate in Community Nursing	Univ. Concordia	30	2
Certificat en nursing (santé familiale et communautaire)	Univ. Laval	30	2
Certificat santé de la mère et du nouveau-né	Univ. Laval	30	2

TITRE DU PROGRAMME	ENDROIT	CRÉDITS	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat en animation	Univ. Laval Univ. de Montréal	30	2
Certificat en hygiène publique	Univ. de Montréal	30	2
Certificat en gestion d'hôpital	Univ. de Montréal	30	2
Certificat d'évaluation et de promotion de la santé	Univ. de Sherbrooke	30	2
Gestion d'unité de soins	Univ. de Montréal Univ. de Sherbrooke	30	2
Certificats en nursing	Institut Marguerite d'Youville (57 à 67) (affilié à l'Univ. de Montréal)	30	2
Diploma in Occupational Health	Univ. McGill	30	2

C4- Autres diplômes par équivalence

NOM DU COURS	LIEU DE FORMATION	ANNÉES	DURÉE Session(s) académique(s))	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Sage-femme	Suisse	1975	3	2
Ophthalmic Nursing Course	Baylor College of Medicine (Texas)		15 crédits	1
Diploma in Nurse-Midwifery	Univ. of Newfoundland		30 crédits	2
Training Course in Midwifery Central Midwifery Board	Angleterre	1963	15 unités après D.E.C.	1
Diploma in Public Health Nursing	Dalhousy University of Nova Scotia	1976	2	2
Diploma in Out Post Nursing	Dalhousy University of Nova Scotia	1976	2	2

NOM DU COURS	LIEU DE FORMATION	ANNÉES	DURÉE Session(s) académique(s))	VALEUR Avancement d'échelon(s)
Certificat de capacité soins intensifs et réanimation	Suisse	1982	22 2/3 unités	1

PARTIE III
LETTRES D'ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE À LA CONVERSION DES HEURES DE REMPLACEMENT AUX FINS DU REDÉPLOIEMENT DES RESSOURCES

Dans le cadre de la réorganisation du réseau de la santé, les parties reconnaissent la nécessité de favoriser le remplacement et l'utilisation des salariées bénéficiant du régime de sécurité d'emploi.

À cet effet, un Comité paritaire est formé dans chaque établissement dès l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Les parties locales doivent, dans les six (6) mois suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, procéder à l'exercice de conversion en postes des heures de remplacement. Cette conversion s'effectue dans la mesure où les besoins le justifient.

À cette fin, elles utilisent comme base de calcul annualisé, le mois de l'année 1994 où les heures de remplacement ont été les moins nombreuses. Ces heures comprennent celles travaillées par les salariées de la liste de disponibilité ainsi que celles effectuées par le personnel des agences de recrutement, auxquelles s'ajoutent celles faites en temps supplémentaire dans le cadre du remplacement d'un quart complet de travail.

Cette conversion doit également tenir compte de la nécessité de répondre à la demande d'heures de travail en fonction:

- 1- de la fréquence des absences simultanées par quart de travail ou partie de quart de travail ainsi que par jour de la semaine;
- 2- de la nécessité de s'assurer que la création de postes n'entraînera pas de manque de personnel ou d'accroissement des heures travaillées.

Les parties conviennent de favoriser le plus possible cette conversion des heures de remplacement en postes à temps complet. Cette conversion peut aussi s'actualiser par la création de postes à temps partiel ou de postes composés affectés à un (1) ou plusieurs centre(s) d'activités ou à l'équipe volante. Les parties pourraient également convenir de toute autre modalité ayant pour objectif d'accroître la portée de la lettre d'entente.

Aux fins de participation aux travaux du Comité paritaire prévu à la présente lettre d'entente, l'Employeur libère sans perte de salaire une (1) ou des salariée(s) dans la proportion des jours établie ci-après:

de 1 à 49 salariée(s):	10 jours
de 50 à 99 salariées:	21 jours
de 100 à 299 salariées:	42 jours
300 salariées et plus:	60 jours

Aux fins d'application de l'alinéa précédent, le nombre de salariées comprises dans l'unité d'accréditation doit être celui du 1er janvier 1995.

Les établissements visés par une fermeture totale ou un changement de vocation suite à la

publication des plans triennaux de réorganisation des services des Régies régionales sont exclus de l'application de la présente lettre d'entente.

LETTRE D'ENTENTE NO 2
RELATIVE AU RÉGIME DE SÉCURITÉ D'EMPLOI

Il est entendu que les mots "à une candidate titulaire de poste à temps partiel" apparaissant au sous-paragraphe s) du paragraphe 15.05 ainsi que les sous-paragraphe t) et v) dudit paragraphe ne sont applicables qu'à partir du jour où il y aura vingt-cinq (25) salariées ou plus, originant des unités d'accréditations détenues par les Syndicats affiliés à la F.I.I.Q., inscrites au S.P.S.S.S.

La présente lettre d'entente ne prend effet qu'à compter du 30 juin 1998.

LETTRE D'ENTENTE NO 3
RELATIVE À LA PERTE D'ÉCHELON

La salariée 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(s) à la suite de l'obtention d'un post-scolaire, continue à avoir droit à la compensation monétaire décrite ci-après, tant et aussi longtemps qu'elle demeure au service dudit Employeur:

perte d'un demi-échelon :	3,00 \$
perte d'un 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 la salariée devient admissible à la rémunération additionnelle prévue à l'article 33, le paragraphe précédent cessera de s'appliquer.

LETTRE D'ENTENTE NO 4
RELATIVE À L'APPLICATION DU PARAGRAPHE 9.08

Le nombre maximum de personnes visées, exception faite de la présidente, comme membres d'un conseil d'administration, d'un comité exécutif ou l'équivalent, aux fins d'application du paragraphe 9.08 est pour chacun des Syndicats ci-après énumérées:

L'Alliance des infirmières de Montréal (A.I.M.):	6
Le Syndicat des infirmières du Nord-Est Québécois (S.I.N.E.Q.):	8
Le Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de l'Estrie (S.P.I.I.E.):	6
Le Syndicat professionnel des infirmières et infirmiers de Québec (S.P.I.I.Q.):	10
Le Syndicat régional des infirmières et infirmiers du Québec (S.R.I.I.Q.):	7
Les Infirmières et infirmiers unis (I.I.U.):	20
Les Infirmières et infirmiers unis de Lachine:	3

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES INFIRMIÈRES

- 1- Les parties conviennent d'examiner conjointement la position relative des emplois d'infirmière et d'infirmière-bachelière dans la structure salariale des emplois du secteur de la Santé et des Services sociaux.
- 2- À cette fin, les parties conviennent de former, au niveau national, un Comité de travail composé de représentants d'une part de la Fédération et d'autre part du Conseil du Trésor et du C.P.N.S.S.S.
- 3- Les membres patronaux du Comité soumettront des outils d'évaluation susceptibles de permettre l'atteinte des objectifs prévus à la présente lettre.
- 4- Les parties pourront recourir à l'expertise d'une ressource externe choisie par elles. Le mandat de cette ressource externe consistera à vérifier si les outils de travail proposés sont non discriminatoires et aptes à évaluer adéquatement les emplois d'infirmière et d'infirmière-bachelière par rapport aux autres emplois visés par l'étude. De plus, cette ressource pourra assister les parties tout au long du processus.
- 5- Le Comité de travail a pour mandat de déterminer la liste des emplois à évaluer, de décrire les fonctions en cause et de déterminer la valeur relative de ces emplois.
- 6- Suite aux constatations découlant des travaux du Comité de travail, les parties négociantes se rencontreront pour convenir, s'il y a lieu, du repositionnement des emplois d'infirmière et d'infirmière-bachelière à l'intérieur de la structure salariale.
- 7- Si le repositionnement agréé par les parties excède les pourcentages prévus à l'article 32 de la convention collective en vigueur jusqu'au 30 juin 1995, le solde de l'ajustement requis sera applicable le 31 décembre 1991.

LETTRE D'ENTENTE NO 6
RELATIVE À L'ÉTAT DE SITUATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Les parties conviennent de se rencontrer à compter du 31 janvier 1998 pour faire l'examen et l'évaluation de l'état de situation de la main-d'oeuvre du réseau de la Santé et des Services sociaux. Elles pourront notamment modifier, s'il y a lieu, la durée d'application des dispositions qui s'appliquent jusqu'au 29 juin 1998.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

CONCERNANT LES MODALITÉS RELATIVES AU REPLACEMENT ET À L'ACCESSIBILITÉ AUX POSTES

Discussions à l'échelle locale

Compte tenu des transformations actuelles et à venir dans l'organisation du réseau des services de santé et des services sociaux, et dans l'objectif de promouvoir le cheminement de carrière et de maximiser le remplacement des salariées, les parties conviennent de confier aux parties locales la poursuite des discussions relatives à l'accessibilité aux postes (exigences) dans le but d'en réviser et d'en harmoniser les règles s'il y a lieu.

Les parties locales forment un comité paritaire dont le mandat est de réviser et d'harmoniser, s'il y a lieu, les exigences relatives aux postes dans le but d'en favoriser l'accessibilité aux salariées de l'établissement. Le comité procède à cet examen en étant soucieux du développement du potentiel humain, de la qualité des soins et de l'impact sur le remplacement des salariées. À ces fins, le comité paritaire local se réunit dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective.

Au plus tard quatre-vingt dix (90) jours après le début de ses travaux, le comité soumet ses recommandations à l'employeur et au syndicat local, notamment sur les exigences retenues et sur la façon de les rencontrer dans le cadre du plan de développement des ressources humaines. Les parties locales peuvent décider d'extensionner ce délai, au besoin.

Les parties locales conviennent d'une date de mise en application des recommandations du comité paritaire qui sont retenues par l'employeur. À chaque année par la suite, le comité évalue les résultats et propose s'il y a lieu, à l'employeur et au syndicat, les solutions à apporter.

L'employeur transmet au Service régional de main-d'oeuvre les informations relatives aux exigences de postes en vigueur pour son établissement.

Discussions à l'échelle nationale

À compter du 30 juin 1998, les parties font un bilan de l'application des mesures relatives au remplacement et à l'accessibilité aux postes prévues à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

RELATIVE À L'HORAIRE DE 4 JOURS

Les parties conviennent d'inviter les parties locales à implanter un horaire comportant une semaine de travail de quatre (4) jours:

1. Semaine de travail de quatre (4) jours

Pour les salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante:

- a) La semaine régulière de travail des salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.
- b) La semaine régulière de travail des salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36.25) est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

Pour les salariées à temps partiel, la journée régulière de travail est celle prévue au nouvel horaire.

2. Conversion des congés en primes pour les salariées à temps complet

- Le maximum de congés de maladie accumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.
- Ces congés libérés sont convertis en un indice de compensation. Selon le nombre de journées de congés convertis, le pourcentage de cet indice variera selon le tableau suivant:

jours convertis	indice de compensation
12,6	4,3 %
13,6	4,9 %
14,6	5,5 %
15,6	6,0 %

L'indice de compensation s'applique sur le taux horaire du titre d'emploi et du supplément ainsi que sur la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 appliquée sur le taux horaire du titre d'emploi.

3. Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux salariées à temps complet.

En plus des congés fériés et des congés-maladie qui ont été considérés aux fins du calcul de l'indice de compensation, les bénéfices suivants sont établis proportionnellement à la nouvelle durée du travail:

	Ancien horaire	Nouvel horaire
- les congés mobiles en unité spécifique	5 jours	4 jours
- les congés annuels		
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
- les suppléments:		

Supplément	TAUX au 95-07- 01	TAUX au 97-01-01	TAUX au 98-01-01
Infirmière chef d'équipe (2459)	0,92 \$/h	0,93 \$/h	0,94 \$/h
Intérim infirmière-chef	1,37 \$/h	1,38 \$/h	1,40 \$/h
Monitrice (2462)	1,37 \$/h	1,38 \$/h	1,40 \$/h
Assistante-du supérieur immédiat (2488), (1905)	1,37 \$/h	1,38 \$/h	1,40 \$/h

- la prime de disponibilité:

Prime	TAUX au 95-07-01	TAUX au 97-01-01	TAUX au 98-01-01
Disponibilité	1,39 \$/h	1,41 \$/h	1,42 \$/h

Le salaire à considérer aux fins du versement de la rémunération additionnelle prévue à l'article 33 est le salaire prévu au nouvel horaire.

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant l'indice de compensation, notamment pour:

- l'indemnité de congé maternité
- la prestation d'assurance-salaire
- l'indemnité de mise à pied
- le congé à traitement différé

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la salariée à temps complet ou à temps partiel et la salariée qui fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire. La semaine régulière de travail pour la salariée à temps complet ou la salariée qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire. Pour la salariée qui fait du remplacement sur les deux types d'horaire, la semaine régulière de travail est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

4. Modalités d'application

Le modèle retenu, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre les parties locales.

Les modalités d'application à convenir localement comprennent, notamment:

- l'aire d'application (centre d'activités);
- la proportion de volontaires; en cas de désaccord entre les parties, la proportion est fixée à 80 %;
- les conditions applicables aux personnes non volontaires (ex.: échange de poste);
- l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;
- la possibilité pour une partie de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant le renouvellement;
- la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent.

- g) là où les activités du centre d'activités le permettent, les parties locales s'entendent pour rendre accessible l'horaire de quatre (4) jours sur une base individuelle.
5. Jusqu'au 29 juin 1998, toute salariée à temps complet visée par la présente ne sera pas tenue de verser à la CARRA les cotisations et les contributions normalement exigibles et correspondant au congé autorisé sans traitement dans le cadre du nouvel horaire de travail. Par conséquent, l'employeur verra à s'ajuster à la réglementation en vigueur afin que la salariée puisse se voir reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent.

LETTRE D'ENTENTE NO 9
RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

Les parties conviennent de se rencontrer dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective afin d'apporter les modifications nécessaires aux dispositions relatives au régime de congé à traitement différé prévues à l'article 38. Les nouvelles dispositions devront être conformes aux exigences de Revenu Canada et du ministère du Revenu du Québec.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE AUX MESURES TRANSITOIRES CONCERNANT LA PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

- 1- Pour l'année 1995-96, l'élaboration du plan local de main-d'oeuvre prévu à l'article 13A s'effectuera selon le calendrier suivant :
 - A) l'état de la demande de travail au cours de l'année précédant la période de planification sera transmis au plus tard le 1er décembre 1995 ;
 - B) l'état de la main-d'oeuvre au 31 mars de l'année précédant la période de planification sera transmis au plus tard le 1er décembre 1995.

- 2- La planification de la demande de travail pour les trois ans de la période de planification ainsi que les changements prévisibles de l'état de la main-d'oeuvre au cours de la période de planification sont transmis au plus tard le 15 décembre 1995. Il en est de même pour les avis au syndicat concernant les réaménagements prévus aux paragraphes 14.01 À 14.06 de l'article 14 en vigueur jusqu'au 29 juin 1998.

La consultation du syndicat sur le plan local de main-d'oeuvre s'effectuera du 15 décembre 1995 au 26 janvier 1996.

- 3- Pour l'année 1995-96, l'élaboration du plan régional de main-d'oeuvre prévu à l'article 13A s'effectuera selon le calendrier suivant :
 - A) le projet de plan régional de planification de main-d'oeuvre pour chacune des trois (3) années de la période de planification sera transmis au plus tard le 29 février 1996 ;
 - B) la consultation de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec s'effectuera du 1er au 29 mars 1996 ;
 - C) le plan régional de planification de main-d'oeuvre pour chacune des trois (3) années de la période de planification sera adopté au plus tard le 31 mars 1996.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE À L'AMORCE DE LA PLANIFICATION DE LA MAIN-D'OEUVRE

Avant que les éléments constitutifs de la démarche de planification de la main-d'oeuvre évoquée à l'article 13A soient mis en place, les régies régionales et les établissements, dans les délais les plus brefs après la signature de la convention collective :

- A) établiront et tiendront à jour la liste des salariées mises à pied, de celles dont on sait déjà qu'elles le seront d'ici le 31 mars 1996 ainsi que de celles qui oeuvrent dans un établissement ayant fait l'objet d'une décision de fermeture ou de changement d'oeuvre ;
- B) feront également l'examen des listes des salariées actuellement en sécurité d'emploi de manière à identifier et référer aux parties nationales les cas de remplacement particulièrement problématiques de manière à ce que ces dernières se mettent sans délai à la recherche de solutions ;
- C) feront le recensement des postes actuellement vacants ou qui le deviendront jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective et de ceux qui sont non titularisés et planifieront dès le départ, soit leur abolition, soit leur ouverture, cela conformément à la convention collective pour s'assurer que le maximum de postes seront rendus disponibles dès le début des opérations pour les salariées effectivement mises à pied ou pour celles dont on prévoit la mise à pied prochaine ; suite à ce recensement, l'employeur transmet au syndicat dans les meilleurs délais la liste des postes vacants ou qui le deviendront jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention collective et de ceux qui sont non titularisés. Les parties locales se rencontrent alors pour discuter de cette liste et de la planification prévue au présent paragraphe ;
- D) les postes identifiés suite au recensement prévu au paragraphe C et aux ententes intervenues entre les parties sont par la suite inscrits au plan local de main-d'oeuvre conformément aux mesures transitoires convenues pour cette année (1995-1996) ;

tout poste identifié comme devant être affiché pour lequel il ne subsiste pas de désaccord entre les parties locales est affiché le 20 janvier 1996 et comblé dans la mesure où cela permet le remplacement, conformément à l'article 15, d'une salariée bénéficiant de la sécurité d'emploi. Si un tel remplacement n'est pas possible, la période d'affichage dudit poste est prolongée jusqu'au plus tard à la date du dépôt du projet de plan régional de planification de main-d'oeuvre et le poste est comblé selon les dispositions prévues à la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

SUR LA FISCALITÉ

Les parties conviennent de ce qui suit:

- 1- l'ajout de deux (2) représentantes de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec au comité paritaire sur la fiscalité existant.
- 2- le mandat de ce comité comporte les deux (2) volets suivants:
 - a) établir une politique uniforme sur l'évaluation des coûts de logement à être déclarés aux fins d'impôt;
 - b) examiner les différentes solutions aux problèmes encourus suite aux modifications des régimes fiscaux;
- 3- le comité remet son rapport dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, à moins que les parties n'en conviennent autrement;
- 4- dès la remise du rapport aux parties négociantes, des discussions sont entreprises afin de convenir de solutions appropriées;
- 5- le gouvernement assume les frais de secrétariat du comité ainsi que les frais des libérations syndicales incluant la prime d'isolement et d'éloignement des représentants syndicaux, membres du comité.

LETTRE D'ENTENTE NO 13
RELATIVE À L'ASSISTANTE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

La salariée qui, à la date de signature de la présente convention collective détient le titre d'emploi "assistante-infirmière-chef", est reclassifiée "assistante du supérieur immédiat", tel que définie au paragraphe 30.11.

LETTRE D'ENTENTE NO 14
RELATIVE À LA NÉGOCIATION AUX FINS DE RENOUELEMENT
DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties conviennent qu'à l'échéance de la convention collective en vigueur jusqu'au 30 juin 1998, la négociation aux fins de son renouvellement s'effectue, quant aux matières ci-après énumérées, sur la base de la convention collective en vigueur jusqu'au 30 juin 1995:

- Partage et aménagement du temps de travail
- Procédure de mise à pied
- Sécurité d'emploi
- Mandat du comité sur la tâche et l'organisation du travail
- Exigences relatives aux replacements et à l'octroi des postes
- Développement des ressources humaines (article 39)
- Expérience antérieure et formation postsecondaire (article 33) de même que les dispositions relatives à l'intégration dans l'échelle de salaire prévues au paragraphe 32.12 de la convention collective en vigueur jusqu'au 30 juin 1995.

PARTIE IV
LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION

RELATIVE AU RREGOP

1.00 Le gouvernement s'engage à adopter les décrets requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale pour adoption, les dispositions législatives nécessaires visant à apporter à la Loi sur le RREGOP les modifications prévues aux articles 2.00 et 3.00 et aux Lois sur le RRE et le RRF les modifications prévues aux paragraphes C et D de l'article 2.01, et aux articles 2.03 et 3.00 des présentes.

2.00 MODIFICATIONS AU RREGOP

2.01 À compter du 1er janvier 1996, le RREGOP est modifié afin d'introduire les bénéfices suivants:

A) L'introduction de nouveaux critères permanents d'admissibilité sans réduction actuarielle:

- 55 ans d'âge et 35 années de service aux fins d'admissibilité;
- 60 ans d'âge et 20 années de service aux fins d'admissibilité.

De plus, le pourcentage de 0,5 % par mois prévu à l'article 38 du RREGOP est remplacé par 1/3 de 1 % par mois, soit 4 % par année au lieu de 6 %.

B) Le maximum d'années de service cotisées au RREGOP aux fins du calcul de la pension est de 35 années à compter du 1er janvier 1996. À compter de cette date, la participante ou le participant ayant atteint ou dépassé ce seuil de 35 années de service cotisé, cesse de cotiser et cesse d'accumuler du service cotisé. Le traitement reçu dans les années ultérieures compte aux fins du calcul du traitement admissible moyen.

C) Annulation ou diminution de la réduction actuarielle au moment de la prise de retraite.

Pour la durée de la présente convention collective, dans le cadre des mesures incitatives à la retraite, toute personne visée par le régime 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 déboursant à la CARRA les montants nécessaires, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

Les parties négociantes pourront s'entendre sur la prolongation de cette mesure lors du renouvellement de la convention collective.

D) La participante ou le participant qui cesse son emploi et qui a droit à une rente

différée au moment de la demande, peut, après un délai de 210 jours demander le transfert, dans un compte de retraite immobilisé (CRI) du montant le plus élevé entre:

- 1o la somme de ses cotisations avec les intérêts accumulés, s'il y a lieu, jusqu'à la date de la cessation de sa participation et
- 2o la valeur actuarielle de la pension différée, indexée ou non selon le régime, établie à cette même date, conformément aux hypothèses et méthodes actuarielles déterminées par règlement.

La participante ou le participant visé pourra demander le transfert dans la mesure où il n'est pas admissible à une rente immédiate (avec ou sans réduction) au moment de la demande.

S'il y a retour dans un emploi visé et une nouvelle participation au régime pendant au moins trois mois, il y aura possibilité de remise des montants reçus à son départ, augmentés des intérêts obtenus par le régime depuis cette date (calculés à partir des taux prévus à l'annexe VI de la Loi sur le RREGOP).

Cette mesure n'est accessible qu'aux personnes visées par le régime à compter de l'entrée en vigueur de la mesure.

- E) La date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP est remplacée par le 1er juillet 1998.

2.02 Le taux de cotisation des participantes et participants du régime passe de 7,68 % à 7,95 % à compter du 1er janvier 1996.

2.03 Toute personne à temps complet visée par une entente portant sur l'aménagement du temps de travail se voit reconnaître une pleine année de service et un traitement admissible équivalent en autant que les cotisations et contributions normalement exigibles soient versées à la CARRA.

3.00 RETRAITE PROGRESSIVE

Le programme de retraite progressive actuellement en vigueur est maintenu aux conditions actuelles, à l'exception de la durée maximale du programme qui passe de 3 à 5 ans.

4.00 RETRAITE GRADUELLE

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin 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.

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 négociantes.

5.00 RETOUR AU TRAVAIL DES PERSONNES RETRAITÉES

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un comité ad hoc, composé de représentantes et de représentants du gouvernement et des syndicats, ayant pour mandat de:

- recommander des solutions à la problématique des personnes qui ont pris leur retraite dans le cadre de mesures temporaires de retraite et qui sont revenues au travail par la suite;
- 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 négociantes.

6.00 DIVERS

Les parties négociantes mandatent le Comité de retraite de la CARRA afin de former un ou des comités chargés d'analyser et de faire des recommandations sur les problématiques suivantes:

- 6.01** La problématique des mises à pied cycliques, eu égard à la non accumulation du service aux fins de la retraite par les personnes visées durant ces périodes de mise à pied.
- 6.02** La problématique de la durée minimum de la période de 28 jours quant à la possibilité de rachat des congés sans solde.

- 6.03** La possibilité d'introduire, sans coût pour le régime, une mesure permettant à toute personne qui participe au régime le ou après le 1er janvier 1996 de demander le versement de sa rente différée dès qu'elle atteint l'âge de 55 ans.
- 6.04** La mise en oeuvre de mesures visant à utiliser les excédents d'actifs des crédits de rentes afin de diminuer la réduction actuarielle applicable à ces crédits de rente.
- 6.05** L'analyse de certains ajustements aux modalités de la retraite progressive.
- 6.06** La possibilité d'abroger la date prévue à l'article 87 de la Loi sur le RREGOP.
- 6.07** 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.

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.

- 6.08** Le niveau de remplacement de revenu à la retraite ainsi que son évolution en regard de l'inflation en fonction des recommandations du rapport du comité ad hoc sur les revenus à la retraite et l'indexation des rentes.

Le Comité de retraite recevra le rapport et les recommandations du ou des comités ad hoc et les déposera aux parties négociantes.

7.00 PARTAGE DES FRAIS D'ADMINISTRATION DU RREGOP

En vue d'en arriver à une entente qui serait applicable le 1er janvier 1996, les parties négociantes s'engagent à poursuivre les discussions sur le partage des frais d'administration du RREGOP et des responsabilités qui en découlent.

8.00 PROVISION ACTUARIELLE ET MÉTHODE DE FINANCEMENT

Les analyses techniques effectuées par la CARRA sur la méthode de financement et le niveau de provision actuarielle seront soumises aux parties négociantes. Celles-ci pourront convenir d'une modification à la méthode de financement.

Il n'y aura aucune modification à la méthode de financement ni aux engagements financiers à moins que les parties négociantes n'en conviennent.

9.00 COMITÉS DÉCOULANT DE LA PRÉSENTE ENTENTE

Le comité de retraite de la CARRA détermine la composition des comités ad hoc prévus aux articles 4.00 à 6.00 de la présente entente, de même que les délais de mise en oeuvre de leurs travaux et de production de leur rapport sous réserve de la disponibilité de la CARRA.

Les parties négociantes s'engagent à procéder dans les meilleurs délais suite à la réception de ces rapports.

10.00 RRE, RRF

10.01 Le gouvernement s'engage à modifier le RRE et le RRF afin d'y introduire toute modification apportée à la formule d'indexation des rentes prévues actuellement au RREGOP, si les participantes et participants décident d'assumer les coûts du service futur dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour la même modification.

10.02 Le gouvernement s'engage à introduire au RRE et au RRF toutes mesures visant la gestion des ressources humaines mises en place au RREGOP en autant, s'il y a lieu, que les participantes et participants assument les coûts de telles mesures dans la même proportion que les participantes et participants du RREGOP pour les mêmes mesures.

11.00 FORFAITAIRE DU 1ER JUILLET 1992

Les parties négociantes conviennent de former le Comité prévu aux ententes signées les 26 avril 1991 et 21 mai 1992 pour disposer de la problématique du forfaitaire de 1 % dans le calcul de la rente des personnes qui ont pris ou prendront leur retraite entre le 1er janvier 1992 et le 31 décembre 1997.

Ces personnes devront être traitées équitablement par rapport à celles qui prendront leur retraite après le 31 décembre 1997.

Le comité fait ses recommandations aux parties négociantes dans les 90 jours de la signature de l'entente.

12.00 MODIFICATIONS DES RÉGIMES

Sous réserve des modifications prévues aux présentes, au cours de la durée de la présente convention, aucune modification au RREGOP, au RRE et au RRF ne peut rendre les dispositions du régime moins favorables à l'endroit des personnes participantes, sauf s'il y a accord à cet effet entre les parties négociantes.

LETTRE D'INTENTION

RELATIVE À LA LOI 102

Le Gouvernement s'engage à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, des dispositions législatives ayant pour effet de faire cesser, de façon définitive, l'application des mesures qui sont prévues aux articles 20 à 22 de la Loi concernant les conditions de travail dans le secteur public et le secteur municipal (1993, chapitre 37).

Ces dispositions législatives prendront effet le 1er avril 1996, soit après l'équivalent de trois années complètes d'application des dispositions pertinentes de cette Loi. Elles auront aussi pour effet de mettre fin à tout litige actuel ou futur:

- 1o recherchant l'invalidité ou l'illégalité des articles 20 à 22 de cette loi ou d'une mesure prévue à un décret visé à l'article 22 de la loi;
- 2o contestant le fait que ces mesures de récupération de 1 % se soient appliquées à chaque année pendant trois (3) ans à l'ensemble des salariés.

Il est entendu que tous les griefs ou autres recours contestant les modalités d'application de ces mesures ou fondés sur le fait qu'une mesure a pour effet de récupérer plus de 1 % de la rémunération et des avantages sociaux à l'égard d'un salarié sont du ressort du tribunal compétent.

LETTRE D'INTENTION
RELATIVE À L'ACCÈS À LA RETRAITE ET À LA PRÉ-RETRAITE

Le C.P.N.S.S.S. s'engage à consulter la F.I.I.Q. dans le cadre des travaux sectoriels en cours sur les régimes de retraite visant à faciliter l'accès à la retraite et à la pré-retraite.

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-chômage qui pourraient survenir postérieurement à cette signature mais sous réserve que le tout soit admissible au régime de P.S.C..

Par ailleurs, les parties se rencontreront pour discuter des points qui font problème dans l'un ou l'autre des cas suivants:

- i) si Développement des Ressources Humaines Canada (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 de chômage;
- ii) si, par la suite, Développement des Ressources Humaines Canada (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-chômage concernant les 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.

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.