Convention collective

2023|2028

CSN

Solidaire
depuis 1921

ILLUSTRATION : MATHILDE CORBEIL

CONVENTION COLLECTIVE

INTERVENUE ENTRE

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

ET

LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNÈLES (FP-CSN)

16 JUIN 2024
31 MARS 2028

FP-CSN	Signature	Entrée en vigueur	Échéance
	07 juin 2024	16 juin 2024	31 mars 2028

MISES À JOUR

No	Date de mise à jour	Entente	Entrée en vigueur	Dispositions modifiées

TABLE DES MATIÈRES

Page

PARTIE I ARTICLES

1	Définitions	1.1
2	Objet de la convention	2.1
3	Droits de la direction	3.1
4	Reconnaissance syndicale	4.1
5	Régime syndical	5.1
6	Retenues syndicales	6.1
7	Libérations syndicales	7.1
8	Rémunération	8.1
9	Primes	9.1
10	Règlement des litiges	10.1
11	Arbitrage	11.1
12	Mesures disciplinaires	12.1
13	Ancienneté	13.1
14	Budgets consacrés au développement des ressources humaines et au développement de la pratique professionnelle	14.1
15	Procédure de mise à pied	15.1
16	Sécurité d'emploi	16.1
17	Années d'expérience antérieure	17.1
18	Congés sans solde et partiels sans solde	18.1
19	Temps supplémentaire	19.1
20	Congés fériés payés	20.1
21	Congé annuel (Vacances)	21.1
22	Droits parentaux	22.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
23	Régimes d'assurance vie, d'assurance maladie, d'assurance salaire	23.1
24	Régime de retraite	24.1
25	Allocations de déplacement	25.1
26	Avantages sociaux	26.1
27	Repas	27.1
28	Avantages ou privilèges acquis	28.1
29	Contrat à forfait	29.1
30	Sécurité et santé	30.1
31	Discrimination, harcèlement psychologique et violence	31.1
32	Pratique et responsabilité professionnelle	32.1
33	Comités locaux de relations de travail et d'amélioration continue	33.1
34	Mécanisme de modification à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire	34.1
35	Mécanisme permanent de négociation	35.1
36	Régime de congé à traitement différé	36.1
37	Changements technologiques	37.1
38	Comité paritaire local intersyndical en organisation du travail	38.1
39	Déplacements volontaires de personnel	39.1
40	Durée et rétroactivité des dispositions nationales de la convention collective	40.1

PARTIE II ANNEXES

A	Conditions particulières aux personnes salariées des centres hospitaliers psychiatriques et autres centres d'activités visés	A.1
B	Frais de déménagement	B.1
C	Disparités régionales	C.1
D	Conditions particulières aux personnes salariées techniciennes	D.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
E	Conditions particulières applicables à certaines personnes salariées visées par le processus de titularisation	E.1
F	Horaire de quatre (4) jours	F.1
G	Conditions particulières pour la garde fermée, l'encadrement intensif et l'évaluation des signalements	G.1
H	Conditions particulières à l'externe en technologie médicale	H.1
I	Conditions particulières aux personnes salariées titulaires d'un poste à temps complet travaillant sur un quart stable de nuit	I.1
J	Horaires atypiques	J.1
K	Conditions particulières aux personnes salariées d'un centre d'hébergement et de soins de longue durée œuvrant dans une unité spécifique	K.1
L	Emplois-remorques, santé et services sociaux	L.1
M	Rangement des titres d'emplois	M.1
N	Structure salariale, taux et échelles de salaire pour le secteur de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges	N.1
O	Conditions particulières aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral	O.1

PARTIE III LETTRES D'ENTENTE

No 1	Relative aux libérations syndicales pour les comités nationaux	1.1
No 2	Relative à la création d'un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail	2.1
No 3	Relative à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées qui interviennent auprès de clientèles aux réalités et besoins spécifiques	3.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 4	Relative à la création d'un comité national intersyndical relatif à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones	4.1
No 5	Relative aux expériences-pilotes	5.1
No 6	Relative à la création d'un comité national de travail portant sur la mise à jour des dispositions nationales de la convention collective dans le contexte de la création de Santé Québec et de l'adoption de la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux	6.1
No 7	Concernant les projets de transformation ou de réorganisation	7.1
No 8	Relative aux responsabilités familiales et aux études	8.1
No 9	Relative à la liste des médecins-arbitres prévue à l'article 23 de la convention collective	9.1
No 10	Relative au régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire	10.1
No 11	Relative à la création d'un comité national concernant les tâches administratives des titres d'emploi de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux	11.1
No 12	Relative à la personne retraitée réembauchée	12.1
No 13	Relative à la prime de chef d'équipe	13.1
No 14	Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate	14.1
No 15	Relative à l'aménagement du temps de travail	15.1
No 16	Relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue	16.1
No 17	Relative au soutien des intervenants dans les résidences à assistance continue et au centre intégré pour les troubles de la conduite alimentaire	17.1
No 18	Relative à la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle présentant des troubles graves de comportement	18.1
No 19	Concernant la reconnaissance de scolarité additionnelle dans le cadre du cours de maîtrise en service social de l'Université Laval	19.1
No 20	Relative à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées affectées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et nouvellement embauchées	20.1

TABLE DES MATIÈRES

		Page
No 21	Relative aux modalités lors de l'affichage de postes de certains titres d'emploi visés par un rehaussement d'heures	21.1
No 22	Relative à la création d'un comité national concernant l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes	22.1
No 23	Relative au soutien des intervenants dans la mission centre jeunesse	23.1
No 24	Relative à certaines personnes salariées du Centre hospitalier de Charlevoix du Centre de santé et de services sociaux de Charlevoix	24.1
No 25	Relative à la création d'un comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP	25.1
No 26	Relative aux conditions particulières applicables à certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale	26.1
No 27	Relative à la mise à jour des établissements et installations visés par l'annexe A, l'annexe G et l'annexe K de la convention collective	27.1
No 28	Relative à la création d'un comité de travail sur les droits parentaux	28.1
No 29	Relative à l'autogestion des horaires	29.1
No 30	Relative à certaines modalités pour reconnaître l'assiduité au travail	30.1
No 31	Relative à la création d'un comité de travail pour les personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate du réseau de la santé et des services sociaux	31.1
No 32	Relative à la cotisation à un ordre professionnel	32.1
No 33	Relative au rehaussement du nombre d'heures hebdomadaire de la semaine de travail pour certains titres d'emploi	33.1

PARTIE IV APPENDICE

	Appendice no 1	1.1

PARTIE V LETTRES D'INTENTION

No 1	Relative au régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) pour les personnes visées par ce régime en vertu de la loi sur le RREGOP	1.1

PARTIE I

ARTICLES

ARTICLE 1

DÉFINITIONS

1.01 « Personne salariée » désigne toute personne comprise dans l'unité de négociation, travaillant pour l'employeur moyennant rémunération. Ce terme comprend également « l'agent syndical libéré » prévu à l'article 7 (Libérations syndicales) de la présente convention.

La personne salariée qui occupe temporairement un poste hors de l'unité de négociation demeure régie par la convention collective. Cependant, la décision de l'employeur de la retourner à son poste ne peut faire l'objet d'un grief.

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

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

Période de probation

1.04 « Période de probation » désigne une période d'essai à laquelle toute nouvelle personne salariée est soumise. Les modalités et la durée de cette période sont négociées et agréées à l'échelle locale.

Durant cette période, la personne salariée a droit à tous les avantages de la présente convention, sauf le droit de recourir à la procédure de grief en cas de congédiement.

La personne salariée acquiert son ancienneté une fois sa période de probation terminée conformément à l'article 13.

Promotion

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

Transfert

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

Rétrogradation

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

Postes

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

Au cours d'une période d'initiation et d'essai, la personne salariée qui décide de réintégrer son ancien poste ou qui est appelée à réintégrer son ancien poste à la demande de l'employeur, le fait sans préjudice à ses droits acquis à son ancien poste.

Poste temporairement dépourvu de titulaire

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

Liste de disponibilité

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

Déplacement

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

Service

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

1.13 « Conjoint ou conjointe »

On entend par conjoints les personnes :

a) qui sont mariées et cohabitent;

b) qui sont unies civilement et cohabitent;

c) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant;

d) de sexe différent ou de même sexe qui vivent maritalement depuis au moins un (1) an.

« Enfant à charge »

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

- est âgé de moins de dix-huit (18) ans;
- est âgé de vingt-cinq (25) ans ou moins et fréquente à temps complet à titre d'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.

ARTICLE 2

OBJET DE LA CONVENTION

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

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

Valorisation et promotion des emplois

2.03 Les parties s'engagent à :

- valoriser le travail effectué par l'ensemble du personnel du réseau de la santé et des services sociaux à l'interne et auprès de la population;

- améliorer et promouvoir les perspectives d'emploi et de développement de carrière au sein du réseau de la santé et des services sociaux;

- avoir pour objectif de préserver les emplois dans le réseau public de la santé et des services sociaux et de privilégier le travail à l'interne.

ARTICLE 3

DROITS DE LA DIRECTION

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

ARTICLE 4

RECONNAISSANCE SYNDICALE

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

4.02 Si une difficulté d'interprétation se présente au sujet du texte de l'accréditation, aucun arbitre ne peut être appelé à interpréter le sens de ce texte.

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

Agent de sécurité

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

Dossier

4.05 Sur demande au directeur du personnel ou à son représentant, une personne salariée peut toujours consulter son dossier, et ce, en présence d'un représentant syndical de son choix, si elle le désire.

Ce dossier comprend :

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

La personne salariée peut obtenir une photocopie des documents contenus à son dossier qui sont pertinents et en relation avec l'objet d'un grief la concernant.

Démission

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

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

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

ARTICLE 5

RÉGIME SYNDICAL

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

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

5.03 Toutefois, l'employeur n'est pas tenu de congédier une personne salariée parce que le syndicat l'aurait exclue de ses cadres. Cependant, ladite personne salariée reste soumise aux stipulations de l'article 6 (Retenues syndicales).

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

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

ARTICLE 6

RETENUES SYNDICALES

6.01 L'employeur retient, pour la durée de la présente convention, sur la paie de chaque personne salariée ayant dix (10) jours civils d'emploi, la cotisation syndicale fixée par le syndicat ou un montant égal à celle-ci et remet une (1) fois par mois les sommes ainsi perçues, dans les quinze (15) jours civils de la perception, au trésorier du syndicat. En même temps que chaque remise, l'employeur complète et fournit un état détaillé mentionnant :

- le nom des personnes salariées cotisées;
- le titre d'emploi;
- le statut : temps complet ou temps partiel;
- le montant du salaire versé;
- le montant retenu;
- l'adresse.

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

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

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

6.03 L'employeur fournit au syndicat, une (1) fois par mois, en double exemplaire, un format PDF officiel et une version modifiable convenu entre les parties, une liste des nouvelles personnes salariées en indiquant les renseignements suivants : leur date d'embauchage, adresse, service, titre d'emploi, salaire, numéro d'employé, statut (temps complet, partiel) ainsi qu'une liste indiquant la date des départs.

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

ARTICLE 7

LIBÉRATIONS SYNDICALES

7.01 Dans les trente (30) jours civils de la date d'entrée en vigueur de la présente convention, le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses représentants locaux (officiers, directeurs, agents syndicaux libérés, agents de griefs).

Le syndicat fournit à l'employeur la liste de ses délégués officiels dans les dix (10) jours civils de leur nomination ou élection. Toute modification aux listes mentionnées au présent article est communiquée à l'employeur dans les dix (10) jours civils de la modification.

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

7.02 Les jours de libération accordés pour toutes activités syndicales externes, à l'exception de celles prévues aux paragraphes 7.03 et 7.18, sont puisés à même la banque annuelle de libérations établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation :

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

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

Ces jours de libération sont accordés sans perte de salaire pour les personnes salariées visées. La libération est accordée à la suite d'une demande écrite du syndicat à l'employeur faite au moins dix (10) jours civils à l'avance.

7.03 Une banque spécifique de libérations pour activités syndicales externes sans perte de salaire est mise à la disposition du syndicat pour l'ensemble des officiers nationaux qu'il désigne. Cette banque est de cinquante (50) jours par année pour l'ensemble des établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

La libération est accordée à la suite d'une demande écrite du syndicat à l'employeur faite au moins dix (10) jours civils à l'avance.

La Fédération des Professionnèles - CSN (FP-CSN) transmet au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS), au plus tard le 15 septembre de chaque année, la liste des officiers nationaux devant être libérés durant l'année en vertu du présent paragraphe ainsi que leur établissement d'origine.

La FP-CSN transmet également au CPNSSS une copie de chaque demande de libération présentée en vertu du présent paragraphe.

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

	Nombre de jours de libération avec solde par année		
Nombre de personnes salariées dans l'unité au 1er janvier de chaque année	**Établissement ne résultant pas d'une fusion en vertu de la Loi[3]**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de moins de 240 km**	**CISSS ou CIUSSS dont la distance entre les deux (2) installations les plus éloignées est de 240 km et plus**
50 - 100	50	125	145
101 - 200	95	225	245
201 - 300	125	305	325
301 - 500	155	375	405
501 - 750	180	415	465
751 – 1 000	230	520	590
1 001 – 1 250	255	570	640
1 251 – 1 500	280	635	715
1 501 – 1 750	310	705	800
1 751 -2 000	340	780	880
2 001 – 2 250	365	810	955
2 251 – 2 500	380	880	1 010
2 501 – 2 750	385	915	1 040

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

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

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

7.05 Les demandes écrites prévues aux paragraphes 7.02, 7.03 et 7.04, doivent contenir le nom de la ou des personnes salariées pour qui l'absence est demandée ainsi que la nature, la durée et l'endroit de l'activité syndicale justifiant la demande.

7.06 Dans les cas où, pour une raison imprévisible ou urgente, le délai de dix (10) jours civils prévu aux paragraphes 7.02, 7.03 et 7.04 ne peut être respecté, le syndicat communique, par écrit, les raisons pour lesquelles l'avis de dix (10) jours n'a pas été respecté.

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

7.07 Les représentants du syndicat peuvent rencontrer les autorités de l'établissement sur rendez-vous. Les représentants du syndicat ne subissent alors aucune perte de salaire.

7.08 Pour l'application de la présente convention collective, les jours de libération accordés pour toutes activités syndicales internes, à l'exception de celles prévues aux paragraphes 7.07, 7.16, 7.17, 7.18 et 7.19, sont puisés à même la banque annuelle de libération établie en proportion du nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation :

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

7.09 Les jours de libération prévus au paragraphe 7.08 sont accordés sans perte de salaire pour les personnes salariées visées. Cette demande de libération doit indiquer le nom de la ou des personnes salariées visées, la nature et la durée de l'activité syndicale.

7.10 Après épuisement du nombre de jours de libération interne prévu au paragraphe 7.08, les représentants du syndicat pourront utiliser la banque de libérations externes prévue au paragraphe 7.02 aux fins d'activités syndicales internes.

Ils pourront également être libérés sans solde. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le syndicat rembourse le salaire et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D, les primes applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'employeur.

7.11 Une personne salariée peut être libérée sans solde de son établissement pour effectuer des activités syndicales dans un autre établissement. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le syndicat rembourse le salaire et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D, les primes applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'employeur.

La personne salariée ainsi désignée peut utiliser les libérations syndicales internes dudit établissement prévues aux paragraphes 7.08 et 7.12 à la condition que les activités syndicales y soient effectuées. Le directeur du personnel de cet établissement ou son représentant doit en être informé préalablement. À moins qu'une autre entente n'intervienne entre les parties concernées, les frais reliés à la rémunération de la personne salariée ainsi libérée sont remboursés par cet établissement auprès du syndicat dudit établissement.

7.12 Libération pour unité de moins de 50 membres

Dans le cas où l'unité d'accréditation compte moins de cinquante (50) personnes salariées, un représentant local du syndicat peut être libéré sans perte de salaire après entente avec le directeur du personnel ou son représentant.

7.13 Aux fins d'application des paragraphes 7.02, 7.08 et 7.19, le nombre de personnes salariées comprises dans l'unité de négociation est celui du 1er janvier de chaque année.

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

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

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

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

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

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

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

Le nombre de personnes salariées libérées est fixé comme suit :

Nombre de personnes salariées de l'unité de négociation	Nombre de personnes salariées libérées
1 à 250	2
251 à 1000	3
1 001 et plus	4

Aux fins de la préparation des séances d'arrangements locaux et de négociation locale, les personnes salariées bénéficient d'un (1) jour de préparation par jour de libération.

7.20 Une personne salariée peut être libérée sans solde de son établissement pour préparer ou assister aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale dans un autre établissement. Dans un tel cas, l'employeur continue à verser à la personne salariée concernée une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail à la condition que le syndicat rembourse le salaire et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D, les primes applicables, les bénéfices marginaux et la part de l'employeur aux régimes d'avantages sociaux. Le remboursement doit être fait dans les trente (30) jours de la réclamation de l'employeur.

La personne salariée ainsi désignée peut utiliser les libérations syndicales dudit établissement qui sont prévues à cette fin à la condition que les activités syndicales y soient effectuées. Le directeur du personnel de cet établissement ou son représentant doit en être informé préalablement. À moins qu'une autre entente n'intervienne entre les parties concernées, les frais reliés à la rémunération de la personne salariée ainsi libérée sont remboursés par cet établissement auprès du syndicat dudit établissement.

Aux fins d'application du présent paragraphe, une seule personne salariée provenant de l'extérieur de l'établissement peut être désignée par le syndicat pour participer aux séances d'arrangements locaux et de négociation locale dans cet établissement.

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

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

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

7.23 S'il s'agit d'une fonction non élective, la personne salariée doit, dans un délai de quinze (15) mois à compter de sa libération revenir au service de l'employeur, à défaut de quoi elle est considérée comme ayant donné sa démission à partir de la date de son départ de l'établissement.

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

7.25 La personne salariée qui désire reprendre son emploi et qui remplit les conditions mentionnées aux paragraphes 7.22, 7.23 et 7.24 doit donner à l'employeur un préavis d'au moins quinze (15) jours civils si sa fonction syndicale est élective et trente (30) jours civils s'il s'agit d'un poste permanent.

7.26 À l'expiration du congé sans solde, la personne salariée peut reprendre son emploi chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue à la présente convention.

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

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

Sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

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

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

7.31 Les parties locales peuvent convenir, au besoin, de modifier les quanta de libérations prévus au présent article.

7.32 Les libérations prévues au présent article sont accordées en autant que l'employeur, en l'absence de la personne salariée, puisse assurer la continuité des activités du service, à l'exception des libérations pour activités internes qui sont convenues au moins dix (10) jours à l'avance.

ARTICLE 8

RÉMUNÉRATION

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

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

Malgré ce qui précède, la non diminution de salaire prévue à la procédure de supplantation ou lors de l'application des mesures spéciales à l'article 15 est hebdomadaire dans le cas où la supplantation ou le transfert s'effectue dans le même statut.

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

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

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

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

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

8.07 Dans le cas de rétrogradation, la personne salariée se situe dans sa nouvelle échelle de salaire à l'échelon correspondant à ses années de service dans l'établissement.

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

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

Disposition spéciale

8.10 Nonobstant les termes « comme si elle était au travail », « sans perte de rémunération » ou toute autre appellation au même effet contenue à la présente convention collective, les primes de soir et de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

Personne salariée qui occupe plus d'un poste

8.11 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré, pourvu qu'elle l'ait occupé durant la moitié de la semaine normale de travail.

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux personnes salariées de la liste de disponibilité.

8.12 La personne salariée qui, durant une semaine, travaille à différents postes mais qui ne bénéficie pas des avantages du paragraphe précédent, reçoit le salaire du poste le mieux rémunéré pour les heures travaillées à ce poste, en autant qu'elle l'occupe l'équivalent d'une (1) journée régulière de travail. L'équivalent d'une journée régulière de travail doit comprendre une période minimum de deux (2) heures continues.

Rémunération à Noël et au jour de l'An

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

Personnes salariées à temps partiel

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

8.15 Ses gains sont calculés au prorata des heures travaillées.

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

1- Congés fériés payés :

5,7 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D, versé sur chaque paie;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation, versé sur chaque paie;

1,27 % applicable sur la prestation d'assurance salaire reçue et versé sur chaque paie, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité.

1. Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

2- Congé annuel :

Un des pourcentages suivants :

Années de service au 30 avril	Nombre de jours ouvrables de congés annuels	Pourcentage %
Moins de 15 ans	20 jours	8,77
15 ans	21 jours	9,25
16 ans	22 jours	9,73
17 ans	23 jours	10,22
18 ans	24 jours	10,71
19 ans et plus	25 jours	11,21

Le pourcentage est applicable :

- sur le salaire, les primes[2] et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif;
- sur le salaire à partir duquel est établie la prestation d'assurance salaire, et ce, pendant les douze (12) premiers mois d'une invalidité incluant celle prévue en cas de lésion professionnelle.

3- Congés de maladie

Elle reçoit à chaque paie 4,21 % :

- de son salaire;
- du salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- du salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

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

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

8.17 Possibilité de monnayer certains congés

La personne salariée à temps complet peut, après autorisation de l'employeur, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, un ou plusieurs des congés suivants :

- les journées de congé annuel (vacances) accumulées qui excèdent celles prévues à la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1);

- un maximum de cinq (5) congés fériés accumulés dans une banque si une telle possibilité a été convenue par les parties locales;

- les congés mobiles, s'il y a lieu.

La personne salariée à temps partiel peut, après autorisation de l'employeur, monnayer à taux simple, en lieu et place de la prise de ces congés, les journées de congé annuel (vacances) accumulées.

Dans le cas où, un ou des congés sont monnayés pendant le délai de carence, prévu aux paragraphes 23.17 a) et 23.32, ceci n'a pas pour effet de l'interrompre ou de le prolonger.

8.18 Fondaction et Bâtirente

Dans les trente (30) jours de la demande de retenue sur le salaire, l'employeur déduit le montant que la personne salariée a indiqué comme déduction à des fins de contribution à Fondaction, Bâtirente ou aux deux (2). Cette déduction peut être un montant fixe ou un pourcentage sur chaque paie, ou un montant unique annuel. Dans le cas où le système de paie le permet, l'employeur procède aux ajustements d'impôts retenus à la source tel que le permet la règlementation fiscale.

Trente (30) jours après un avis écrit de la personne salariée à cet effet, l'employeur cesse la déduction de la contribution.

La liste des changements à opérer dans les déductions doit parvenir à l'employeur entre le 1er octobre et le 31 octobre ou entre le 15 mars et le 15 avril de chaque année.

8.19 L'employeur fait la remise mensuelle des contributions à Fondaction ou à Bâtirente et y joint un état indiquant le nom, l'adresse, la date de naissance, le numéro d'assurance sociale et le montant prélevé pour chaque personne salariée. Une copie de cet état est transmise au syndicat.

8.20 Aucun dommage ne peut être imputable à l'employeur en cas d'acte ou d'omission de sa part relativement au prélèvement de la déduction à être effectuée sur le salaire d'une personne salariée en vertu des dispositions du présent article.

L'employeur convient de rétablir la situation dans les meilleurs délais, dès qu'il est informé de l'acte ou de l'omission.

Titres d'emploi, libellés, taux et échelles de salaire

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

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

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

8.22 L'employeur paie à la personne salariée le salaire prévu pour son titre d'emploi à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux ».

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

Code 1000 : Professionnelles et Professionnels;
Code 2000 : Techniciennes et Techniciens;
Code 4000 : Externes.

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

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

8.24 Sous réserve de ce qui est prévu à la lettre d'entente no 33 (relative au rehaussement du nombre d'heures hebdomadaire de la semaine de travail pour certains titres d'emploi), lorsque pour un titre d'emploi il est prévu plus d'un (1) nombre d'heures hebdomadaire de travail, le nombre applicable est celui qui était prévu pour le titre d'emploi à la convention collective 2000-2003 qui était applicable.

Nonobstant ce qui précède et sous réserve de la lettre d'entente no 21 (relative aux modalités lors de l'affichage de postes de certains titres d'emploi visées par un rehaussement des heures), lors de l'affichage d'un poste vacant ou nouvellement créé, le nombre d'heures hebdomadaire de travail applicable aux titres d'emploi qui suivent, peut être l'un des nombres d'heures hebdomadaire de travail prévus à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux :

- agent ou agente de relations humaines (1553);

- avocat ou avocate (1114);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- psychologue (1546);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

Les parties locales peuvent convenir d'utiliser un nombre d'heures hebdomadaire différent de celui prévu pour le titre d'emploi à la condition que ce nombre d'heures soit prévu à la nomenclature.

Dans le cas où un nombre d'heures hebdomadaire de travail n'est pas prévu à un titre d'emploi de la nomenclature, les parties locales peuvent convenir de demander conjointement au ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) de modifier ce titre d'emploi de la nomenclature afin de prévoir le nouveau nombre d'heures hebdomadaire de travail, en vertu du pouvoir qui lui est reconnu au paragraphe 34.02.

RÈGLES D'APPLICATION DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Classification des personnes salariées dans les titres d'emploi

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

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

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

La personne salariée embauchée avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi et à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

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

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée à l'échelon correspondant à ses années d'expérience professionnelle et, s'il y a lieu, compte tenu des dispositions prévues aux paragraphes 8.33 à 8.39, le tout en conformité avec les règles applicables à l'avancement d'échelon.

La personne salariée sans expérience professionnelle est intégrée au 1er échelon sous réserve des dispositions prévues aux paragraphes 8.33 à 8.39.

Reconnaissance des années d'expérience professionnelle

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

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

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

8.31 Sous réserve des paragraphes 8.33 à 8.39 du présent article, une personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience de travail pendant une période de douze (12) mois.

8.32 Nonobstant les paragraphes 8.29 et 8.30, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins d'intégration dans leur échelle de salaire, l'expérience professionnelle acquise au cours de l'année 1983.

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

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

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

8.35 Toutefois, une maîtrise de quarante-cinq (45) crédits et plus et de moins de soixante (60) crédits, complétée et réussie dans une même discipline ou dans une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé du titre d'emploi d'une personne salariée, équivaut à une année et demie (1 ½) d'expérience professionnelle.

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

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

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

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

Cependant, en application du paragraphe 8.35, la personne salariée qui, dans le cas d'un avancement annuel, a droit à la reconnaissance d'une demie (½) année d'expérience résultant du fait qu'elle a complété et réussi sa maîtrise à sa date d'avancement régulier d'échelon, se voit consentir un avancement d'échelon au terme d'une période de six (6) mois qui suit sa date d'avancement régulier d'échelon. Le présent alinéa a pour effet de modifier la date d'avancement régulier d'échelon de la personne salariée.

Avancement d'échelon

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

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

8.42 Un avancement accéléré d'échelon est accordé, le cas échéant, conformément aux dispositions des paragraphes 8.33 à 8.39.

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

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

Personnes salariées hors taux ou hors échelle

8.45 A) La personne salariée dont le taux de salaire, le jour précédant la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, est plus élevé que le maximum de l'échelle de salaire en vigueur pour son titre d'emploi, bénéficie, à la date de la majoration des salaires et échelles de salaire, d'un taux minimum d'augmentation qui est égal à la moitié du pourcentage d'augmentation applicable, au 1er avril de la période en cause par rapport au 31 mars précédent, à l'échelon situé au maximum de l'échelle de salaire du 31 mars précédent correspondant à son titre d'emploi.

B) Si l'application du taux minimum d'augmentation déterminé à l'alinéa précédent a pour effet de situer au 1er avril une personne salariée qui était hors échelle ou hors taux au 31 mars de l'année précédente à un salaire inférieur à l'échelon maximum de l'échelle de salaire correspondant à son titre d'emploi, ce taux minimum d'augmentation est porté au pourcentage nécessaire pour permettre à cette personne salariée l'atteinte du niveau de cet échelon.

C) La différence entre, d'une part, le pourcentage d'augmentation de l'échelon maximum de l'échelle de salaire correspondant au titre d'emploi de la personne salariée et, d'autre part, le taux minimum d'augmentation établi conformément aux deux (2) alinéas précédents, lui est versée sous forme d'un montant forfaitaire calculé sur la base de son taux de salaire au 31 mars précédent.

D) Le montant forfaitaire est réparti et versé à chaque période de paie au prorata des heures régulières rémunérées pour la période de paie.

8.46 Paramètres généraux d'augmentation salariale

Les paramètres généraux d'augmentation salariale sont :

A) Période allant du 1er avril 2023 au 31 mars 2024

Chaque taux et chaque échelle[3] de salaire en vigueur le 31 mars 2023 est majoré de 6,00 %[4] avec effet le 1er avril 2023.

B) Période allant du 1er avril 2024 au 31 mars 2025

Chaque taux et chaque échelle[3] de salaire en vigueur le 31 mars 2024 est majoré de 2,80 %[4] avec effet le 1er avril 2024.

C) Période allant du 1er avril 2025 au 31 mars 2026

Chaque taux et chaque échelle[3] de salaire en vigueur le 31 mars 2025 est majoré de 2,60 %[4] avec effet le 1er avril 2025.

D) Période allant du 1er avril 2026 au 31 mars 2027

Chaque taux et chaque échelle[3] de salaire en vigueur le 31 mars 2026 est majoré de 2,50 %[4] avec effet le 1er avril 2026.

E) Période allant du 1er avril 2027 au 31 mars 2028

Chaque taux et chaque échelle[3] de salaire en vigueur le 31 mars 2027 est majoré de 3,50 %[4] avec effet le 1er avril 2027.

8.47 Clause d'ajustement

Un ajustement salarial pourrait s'appliquer selon les modalités suivantes :

1- Au 31 mars 2026, chaque taux et chaque échelle[5] de salaire en vigueur le 30 mars 2026 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2024-2025, laquelle variation est diminuée de 2,60 points de pourcentage. La majoration[6] ne peut être supérieure à 1,00 %.

2- Au 31 mars 2027, chaque taux et chaque échelle[5] de salaire en vigueur le 30 mars 2027 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix

---

3 La majoration des taux et des échelles de salaire est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres d'emploi sont ceux indiqués à l'annexe M, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes. Les structures salariales sont celles prévues à l'annexe N.

4 Toutefois, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Il s'agit du paragraphe 8.45 de la convention FP-CSN.

5. La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres d'emploi sont ceux indiqués à l'annexe M, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

6 Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses hors taux ou hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte d'un tel ajustement.

à la consommation au Québec en 2026-2027 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2025-2026, laquelle variation est diminuée de 2,50 points de pourcentage. La majoration[7] ne peut être supérieure à 1,00 %.

3- Au 31 mars 2028, chaque taux et chaque échelle[8] de salaire en vigueur le 30 mars 2028 est majoré de la variation en pourcentage entre la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2027-2028 et la moyenne annuelle de l'indice des prix à la consommation au Québec en 2026-2027, laquelle variation est diminuée de 3,50 points de pourcentage. La majoration[7] ne peut être supérieure à 1,00 %.

Pour chaque majoration calculée précédemment, si le résultat est inférieur à 0,05 % les taux des échelles de salaire ne sont pas modifiés.

Les ajustements salariaux prévus aux alinéas précédents sont appliqués sur la paie des personnes salariées et payés rétroactivement dans les cent quatre-vingts (180) jours suivant la publication des données par Statistique Canada.

Aux fins du calcul de cette clause :

1- L'indice des prix à la consommation au Québec correspond à la moyenne par année financière (d'avril à mars) pour l'ensemble des produits, dont la source est Statistique Canada, Tableau 18-10-0004-01 Indice des prix à la consommation, mensuelle, non désaisonnalisé;

2- La variation de l'indice des prix à la consommation est exprimée en pourcentage et ce pourcentage est arrondi à deux décimales.

En aucun cas l'ajustement salarial ne peut être négatif.

8.48 Technique d'indexation

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

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

Les titres d'emploi visés au paragraphe 8.49 sont majorés de la façon décrite à ces points.

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

---

7 Exceptionnellement, les clauses des conventions collectives relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle s'appliquent. Advenant l'ajustement salarial en fonction de la clause d'ajustement, l'application des clauses hors taux ou hors échelle se fait plutôt au 31 mars de la période en cause par rapport au 30 mars précédent pour tenir compte d'un tel ajustement.

8 La majoration des taux et des échelles de traitement est calculée sur la base du taux horaire. Les taux uniques des rangements sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans. Les rangements des titres d'emploi sont ceux indiqués à l'annexe M, sous réserve des modalités prévues à d'autres ententes.

- Quand la virgule décimale est suivie de trois (3) chiffres et plus, le troisième (3^{e}) chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième (3^{e}) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le troisième (3^{e}) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le deuxième (2^{e}) est porté à l'unité supérieure et le troisième (3^{e}) et les suivants sont retranchés.

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

- Quand la virgule décimale est suivie d'un (1) chiffre et plus, le premier (1er) chiffre et les suivants sont retranchés si le premier (1er) chiffre est inférieur à cinq (5). Si le premier (1er) chiffre est égal ou supérieur à cinq (5), le dollar est porté à l'unité supérieure et la première (1ère) décimale et les suivantes sont retranchées.

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

La méthode décrite aux alinéas 1b) et 2 est utilisée lorsqu'un paramètre d'indexation est octroyé ou une autre forme de bonification, de manière à préserver le lien avec la structure de rémunération de l'ensemble des personnes salariées des secteurs de la santé et des services sociaux, des centres de services scolaires et des commissions scolaires et des collèges.

1. Agents d'intégration (2688) et éducateurs (2691)

a) Classe 1

L'échelle de salaire applicable à la classe 1 des titres d'emploi 2688 et 2691 est celle prévue selon leur rangement respectif à l'annexe M.

b) Classe 2

Agents d'intégration (2688) et Éducateurs (2691)

Les échelons 2 à 13 applicables à la classe 2 des titres d'emploi 2688 et 2691 sont respectivement les échelons 1 à 12 de l'échelle de salaire applicable à la classe 1 du même titre d'emploi.

L'échelon 1 applicable à la classe 2 est établi de la manière suivante :

$$\text{Échelon 1, Classe 2} = \text{Échelon 1, Classe 1} \,/\, (\text{Interéchelon moyen, Classe 1})$$

Le tout arrondi au cent.

L'interéchelon moyen est établi de la manière suivante :

$$\text{Interéchelon moyen, Classe 1} = \left(\frac{\text{Échelon maximum, Classe 1}}{\text{Échelon minimum, Classe 1}}\right)^{\frac{1}{\text{Nombres d'échelons, Classe 1} - 1}}$$

La durée de séjour à cet échelon est annuelle.

2. Emplois-remorques

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

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

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

où n = numéro de l'échelon

Le tout arrondi au cent.

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

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

Dans le cas des apprentis de métier, le taux de l'emploi de référence correspond à la moyenne des taux uniques des titres d'emploi de référence.

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

8.50 Majoration des primes

Chaque prime, à l'exception des primes fixes et des primes exprimées en pourcentage, est majorée à compter de la même date et du même pourcentage ainsi qu'il est déterminé aux alinéas A), B), C), D et E) du paragraphe 8.46 et, le cas échant, est ajusté du pourcentage déterminé au paragraphe 8.47, si applicable.

Les taux de ces primes apparaissent à la convention collective.

ARTICLE 9

PRIMES

9.01 Primes de soir et de nuit

Les primes de soir et de nuit, selon le cas, sont les suivantes :

1- Personne salariée faisant tout son service entre 14 h et 8 h

Cette personne salariée reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir ou de nuit, pour toutes les heures de son service effectué entre 14 h 00 et 8 h 00, selon le cas :

A) Prime de soir

La prime de soir est le montant le plus élevé de 7 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D ou du taux suivant :

Taux 2024-06-16 au 2025-03-31 ($/h)	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)**
1,98	2,03	2,08	2,15

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de paie de quatorze (14) jours, reçoit, en lieu et place de la prime de soir prévue à l'alinéa précédent, une prime de soir de 10 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de paie de quatorze (14) jours prévu à l'alinéa précédent, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaires, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

B) Prime de nuit

La prime de nuit est le montant le plus élevé de 14 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D ou du taux suivant :

Taux 2024-06-16 au 2025-03-31 ($/h)	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)**
3,97	4,07	4,17	4,32

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de paie de quatorze (14) jours, reçoit, en lieu et place de la prime de nuit prévue à l'alinéa précédent, une prime de nuit de 18 % du salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de paie prévu à l'alinéa précédent, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaires, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

2- Personne salariée faisant la majorité de son service après 14 h

La personne salariée dont le quart de travail débute avant 14 h et faisant la majorité de son service après 14 h reçoit chaque fois, en plus de son salaire, une prime de soir pour les heures travaillées à compter de 14 h selon les modalités prévues à l'alinéa 1-A du paragraphe 9.01.

3- Personne salariée qui ne fait qu'une partie de son service entre 19 h et 7 h

A) Entre 19 h et 24 h :

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de soir pour toute heure travaillée entre 19 h et 24 h selon les modalités prévues à l'alinéa 1-A du paragraphe 9.01.

B) Entre 0 h et 7 h :

Cette personne salariée reçoit, en plus de son salaire, une prime de nuit pour toute heure travaillée entre 0 h et 7 h selon les modalités prévues à l'alinéa 1-B du paragraphe 9.01.

9.02 Conversion de la prime de nuit

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

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

14 % équivaut à 28 jours pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;

15 % équivaut à 30 jours pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;

16 % équivaut à 32 jours pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

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

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

1. Prime de quart de rotation jour/soir

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

2. Prime de quart de rotation jour/nuit

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

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

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

Les primes de soir et de nuit applicables sont établies selon les dispositions prévues au paragraphe 9.01.

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

B) La personne salariée qui effectue une assignation comportant un quart de rotation est visée par la présente prime lorsque le pourcentage de temps travaillé sur le quart de soir ou de nuit est égal ou supérieur à 50 % du cycle de rotation.

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

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

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

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

9.04 Prime de fin de semaine

La prime de fin de semaine est le montant le plus élevé de 5 % du salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D ou du taux suivant :

Taux 2024-06-16 au 2025-03-31 ($/h)	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($/h)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($/h)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($/h)**
1,42	1,46	1,50	1,55

Cette prime est versée à la personne salariée requise de faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

La personne salariée qui travaille soixante-dix (70) heures et plus par période de paie de quatorze (14) jours et qui œuvre la fin de semaine dans un service dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, indépendamment du service auquel elle est habituellement rattachée, reçoit, en lieu et place de la prime de fin de semaine prévue à l'alinéa précédent, une prime de fin de semaine de 9 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, du supplément ou des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D.

De plus, aux fins de l'alinéa précédent, la personne salariée doit faire tout son service entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi, et ce, à la condition qu'elle respecte tous les quarts de travail tels que prévus à son horaire durant cette période.

Aux fins du calcul du nombre d'heures par période de paie prévu au troisième (3e) alinéa du présent paragraphe, sont considérés les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures supplémentaires, et ce, sans égard aux quarts de travail et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

9.05 Les primes de soir, de nuit et de fin de semaine ne sont considérées ou payées que lorsque l'inconvénient est subi. De la même manière, la prime de quart de rotation n'est pas considérée ou payée lors de toute absence prévue à la convention collective.

9.06 Prime de supervision et responsabilité

La personne salariée qui se voit confier la supervision et la responsabilité d'un groupe constitué d'au moins quatre (4) personnes salariées, sans égard aux titres d'emploi et à la catégorie de personnel à laquelle elles appartiennent, reçoit une prime de 5 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D.

La prime ne peut être versée aux personnes salariées dont le titre d'emploi comporte une responsabilité de supervision ou de coordination.

9.07 Prime de supervision de stagiaires

La personne salariée reçoit une prime de 2 % de son salaire horaire majoré, s'il y a lieu, de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D, pour chaque quart de travail lors duquel elle est chargée d'assurer la supervision d'un ou de plusieurs stagiaires dans le cadre d'un stage faisant partie d'un programme scolaire reconnu et nécessaire à l'obtention d'un diplôme.

Cette prime ne peut être cumulative à la prime de supervision et responsabilité et ne peut être versée aux personnes salariées dont le titre d'emploi comporte une responsabilité de formation ou d'enseignement.

9.08 Montant forfaitaire à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée, en maison des aînés et en maison alternative

La personne salariée œuvrant auprès de la clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), en maison des aînés (MDA) et en maison alternative (MA) reçoit un montant forfaitaire de deux cent quinze dollars (215 $) pour chaque tranche de sept cent cinquante (750) heures effectivement travaillées auprès de ladite clientèle.

Les heures effectivement travaillées incluent les heures supplémentaires et excluent les congés annuels, les congés de maladie et les autres absences rémunérées.

Les heures travaillées permettant à la personne salariée de bénéficier d'un congé mobile ou d'une compensation monétaire qui en tient lieu en vertu des annexes A, G et K de la convention collective, sont exclues du cumul d'heures aux fins de l'obtention du montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est payé lorsque le nombre d'heures prévu est effectué et aucun prorata n'est établi pour le versement de ce montant forfaitaire.

Le montant forfaitaire est non cotisable aux fins du régime de retraite.

9.09 Modalités d'application pour les primes prévues aux paragraphes 9.10 à 9.15

Les modalités d'application prévues au présent paragraphe s'appliquent aux primes suivantes :

- Prime de soins critiques (par. 9.10);

- Prime spécifique de soins critiques (par. 9.11);

- Prime en mission centre jeunesse (par. 9.12);

- Prime en résidence à assistance continue (par. 9.13);

- Prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (par. 9.14);

- Prime de psychiatrie (par. 9.15).

A) Admissibilité aux différents paliers de primes

La personne salariée bénéficiant d'une prime visée par le présent paragraphe reçoit, selon le palier, un pourcentage de son salaire horaire, majoré, s'il y a lieu, du supplément ou des primes de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévus à l'annexe D. Ce pourcentage est déterminé selon le nombre d'heures rémunérées, par période de paie de quatorze (14) jours, de la façon suivante:

- Palier 1 : soixante-dix (70) heures et plus;
- Palier 2 : quarante-deux (42) heures et plus, et moins de soixante-dix (70) heures;
- Palier 3 : moins de quarante-deux (42) heures.

Aux fins du présent paragraphe et aux fins de déterminer le palier applicable, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures en temps supplémentaires, et ce, sans égard aux services et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

La personne salariée à temps complet dont le nombre d'heures hebdomadaires de travail prévues à son titre d'emploi à la nomenclature est de moins de trente-cinq (35) heures est admissible au palier 1 selon les modalités prévues au présent paragraphe, si elle travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

B) Versement de la prime

La personne salariée bénéficiant d'une prime visée par le présent paragraphe reçoit le pourcentage de la prime correspondant au palier, appliqué sur les heures régulières effectivement travaillées, les heures en temps supplémentaires, les heures d'absences autorisées rémunérées et les libérations syndicales qui sont sans perte de salaire ou pour lesquelles la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, et ce, dans les services visés.

9.10 Prime de soins critiques

La personne salariée visée reçoit la prime de soins critiques pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.09 dans les soins critiques selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.09 et pourvu qu'elle détienne l'un des titres d'emploi suivants :

- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- ergothérapeute (1230);
- physiothérapeute (1233);
- travailleur social, travailleuse sociale (1550);

- psychologue (1546);
- diététiste-nutritionniste (1219);
- agent ou agente de relations humaines (1553);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- audiologiste (1254);
- orthophoniste (1255);
- technicien ou technicienne en assistance sociale (2586);
- technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205);
- technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire (2208);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale (2212);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- assistant-chef technologue en radiologie ou assistante-chef technologue en radiologie (2219);
- technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique (2278);
- technologue en électrophysiologie médicale (2286);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227).

Les soins critiques visés sont l'unité coronarienne et les services suivants :

- urgence;
- unité de soins intensifs;
- unité néonatale;
- unité des grands brûlés.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
15 %	14 %	10 %

9.11 Prime spécifique de soins critiques

Malgré les dispositions du paragraphe 9.10, la personne salariée visée au premier (1er) alinéa du paragraphe 9.10 reçoit une prime spécifique de soins critiques pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.09 dans les services suivants, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.09 :

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

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
10 %	7 %	6 %

9.12 Prime en mission centre jeunesse[1]

La personne salariée œuvrant en mission centre jeunesse (CJ), reçoit une prime, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.09 en mission CJ, selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.09 et selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
10 %	7 %	6 %

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier de la prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement, prévue au paragraphe 9.14.

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par le présent paragraphe, peut convertir une partie de cette prime, en une (1) journée chômée par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus à l'annexe G.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;
- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;
- la prise de la journée chômée se fait après entente avec l'employeur;
- la journée chômée qui n'a pas été prise est monnayable à la fin de l'année de référence.

9.13 Prime en résidence à assistance continue

La personne salariée œuvrant auprès de la clientèle en résidence à assistance continue reçoit une prime pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.09 dans ce service et selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.09. Cette prime est également versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle dans une unité interne d'un centre de réadaptation en déficience intellectuelle.

---

1. La mission centre jeunesse inclut la Direction de la protection de la jeunesse, mais exclut les services suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
5 %	3 %	1 %

La personne salariée visée par cette prime ne peut bénéficier de la prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement, prévue au paragraphe 9.14.

Les personnes salariées du centre d'activités 7043 (Ressources résidentielles – assistance résidentielle continue santé mentale) reçoivent, en plus de la prime en résidence à assistance continue, la compensation monétaire de 2.2% prévue à l'article 7 de l'annexe A.

À l'exception des personnes salariées visées par l'alinéa précédent, la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par le présent paragraphe, peut convertir une partie de cette prime en trois (3) journées chômées par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus aux annexes A, G et K.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;

- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;

- la prise des journées chômées se fait après entente avec l'employeur;

- les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayables à la fin de l'année de référence.

9.14 Prime versée à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement

La personne salariée détenant un ou l'autre des titres d'emploi et œuvrant dans l'un des centres ou sous-centres d'activités visés à la lettre d'entente no 18, reçoit une prime pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.09 auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.09.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
3,50 %	2,25 %	1,00 %

9.15 Prime en psychiatrie

À l'exception de la personne salariée d'une urgence psychiatrique visée par la prime de soins critiques prévue au paragraphe 9.10, la personne salariée préposée à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des usagers œuvrant dans les milieux prévus aux articles 3 et 4 de l'annexe A, reçoit, pour les heures prévues à l'alinéa B du paragraphe 9.09 la prime en psychiatrie selon les modalités prévues à l'alinéa A du paragraphe 9.09.

La personne salariée visée reçoit une prime selon le pourcentage rattaché au palier qui lui est applicable :

Palier 1	Palier 2	Palier 3
3,50 %	2,25 %	1,00 %

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

ARTICLE 10

RÈGLEMENT DES LITIGES

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

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

Dans le cas d'une plainte pour harcèlement psychologique, le délai est de deux (2) ans de la dernière manifestation.

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

Les délais de trente (30) jours, de six (6) mois et de deux (2) ans selon le cas qui doit s'appliquer, sont de rigueur.

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

1. années d'expérience antérieure;
2. salaires et titres d'emploi;
3. quantum de la prestation d'assurance salaire;
4. primes et rémunération additionnelle prévue à l'annexe D;
5. admissibilité à la prestation d'assurance salaire.

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

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

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

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

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

ARTICLE 11

ARBITRAGE

11.01 Si les discussions entre les parties n'ont pas donné de solution satisfaisante, l'une ou l'autre des parties peut exiger que le grief ou mésentente concernant les conditions de travail des personnes salariées soit entendu en arbitrage en communiquant par écrit à la partie adverse une demande à cet effet.

Procédure sommaire

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

- Liste de disponibilité pour les réclamations de moins de cinq (5) jours;
- Affichage d'avis;
- Heures et semaine de travail;
- Temps supplémentaire pour les réclamations de moins de cinq (5) jours;
- Congés fériés payés;
- Choix des congés annuels (vacances);
- Uniformes;
- Repas, vestiaire et salle d'habillage;
- Sécurité et santé;
- Transport des bénéficiaires;
- Perte ou destruction de biens personnels;
- Durée et modalités de la période de probation;
- Notion de déplacement et modalités d'application;
- Octroi d'un congé sans solde;
- Ordres professionnels;
- Paiement des salaires.

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

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

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

Au terme d'un mandat donné à un arbitre pour une période de deux (2) ans, les parties s'entendent pour renouveler le mandat de l'arbitre ou le confier à un autre arbitre.

À défaut d'entente sur le choix d'un arbitre pour une période de deux (2) ans, les parties tentent de s'entendre sur le choix d'un arbitre pour chaque grief. À défaut, celui-ci est nommé par le ministre responsable du Travail.

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

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

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

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

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

11.10 L'arbitre choisi selon la procédure sommaire possède tous les pouvoirs que lui accorde le Code du travail (RLRQ, c. C-27).

Procédure régulière

11.11 L'une ou l'autre des parties peut soumettre un grief à l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'autre.

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

11.13 Les assesseurs désignés, s'il y a lieu, par chacune des parties ont pour fonctions principales d'assister l'arbitre et de représenter leur partie au cours de l'audition et du délibéré.

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

11.15 Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent. À défaut d'entente, celui-ci est nommé par le ministre responsable du Travail.

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

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

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

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

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

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

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

5- la durée prévue de la preuve;

6- les admissions;

7- les objections préliminaires;

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

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

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

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

1- réintégrer la personne salariée avec pleine compensation;

2- maintenir la mesure disciplinaire;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Frais d'arbitrage

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

11.29 Les honoraires et les frais de l'arbitre de grief sont assumés par la partie qui a soumis le grief si celui-ci est rejeté ou par la partie à qui le grief a été soumis si celui-ci est accueilli. Dans le cas où le grief est accueilli en partie, l'arbitre détermine la proportion des honoraires et des frais que doit assumer chacune des parties.

Cependant, dans le cas d'un arbitrage soumis selon la procédure de règlement d'un litige relatif à une invalidité prévue au paragraphe 23.27 de la convention collective et dans le cas d'un arbitrage relatif à un congédiement, les honoraires et les frais de l'arbitre, à l'exception de ceux prévus au paragraphe 11.30, ne sont pas à la charge de la partie syndicale.

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

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

ARTICLE 12

MESURES DISCIPLINAIRES

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

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

12.02 Sous réserve de l'article 97.1 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ c. N-1.1), tout avis disciplinaire ou tout avis de suspension devient caduc s'il n'a pas été suivi d'une offense similaire dans les douze (12) mois ainsi que, s'il en est, les avis précédents relatifs à des offenses similaires. La période de douze (12) mois précitée est prolongée de la même durée que celle d'une absence continue qui excède trente (30) jours. Tels avis devenus caducs sont retirés du dossier personnel de la personne salariée concernée.

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

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

Aveu

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

1- d'un aveu signé devant un représentant dûment autorisé du syndicat;

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

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

ARTICLE 13

ANCIENNETÉ

Application

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

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

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

Acquisition

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

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

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

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

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

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

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

Conservation et accumulation

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

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

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

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

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

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

6- congés parentaux prévus à la présente convention.

13.09 La personne salariée à temps partiel bénéficie des dispositions du paragraphe précédent proportionnellement à la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'embauche selon la date la plus rapprochée du début de l'absence. Ces jours d'ancienneté sont accumulés au fur et à mesure.

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

13.11 La personne salariée qui obtient un poste modifiant son statut ou qui démissionne de son poste pour s'inscrire sur la liste de disponibilité conserve son ancienneté.

13.12 La personne salariée de la liste de disponibilité conserve son ancienneté et l'accumule lors de chaque période durant laquelle elle a effectivement travaillé.

13.13 La personne salariée promue à un poste hors de l'unité de négociation conserve et accumule son ancienneté au cas de retour dans l'unité de négociation. Cependant, durant la période pendant laquelle elle occupe la fonction, la personne salariée n'est pas assujettie aux articles 5 (Régime syndical) et 6 (Retenues syndicales) prévus à la présente convention.

Perte

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

1- abandon volontaire de son emploi;

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

3- renvoi;

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

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

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

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

Informations

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

13.17 Dans les soixante (60) jours civils suivant la date d'entrée en vigueur de la convention, et par la suite, chaque année, au plus tard dans les quatorze (14) jours suivant la date de fin de la période de paie qui comprend le 31 mars, l'employeur remet au syndicat la liste de toutes les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation; elle est également remise sur support informatique si le système le permet. Cette liste comprend les renseignements suivants :

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

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

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

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

1- acquisition du droit à la sécurité d'emploi;
2- quantum de congé annuel.

ARTICLE 14

BUDGETS CONSACRÉS AU DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES ET AU DÉVELOPPEMENT DE LA PRATIQUE PROFESSIONNELLE

Développement des ressources humaines

14.01 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, pour le développement des ressources humaines de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation appartenant à la catégorie des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux[1], un montant équivalant à 1,00 % de la masse salariale[2].

14.02 Si au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, le reste s'ajoute au montant qu'il doit affecter à ces activités l'année suivante.

Développement de la pratique professionnelle des personnes salariées

14.03 L'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget équivalent à 0,53 % de la masse salariale[2] de l'ensemble des personnes salariées de l'unité de négociation spécifiquement dédié au développement de la pratique professionnelle des personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget dédié au développement de la pratique professionnelle.

1. Conformément à l'annexe 4 de la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (RLRQ, c. U-0.1).

2. La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire de base prévu à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux », congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel. Sont exclus de la masse salariale les suppléments, les primes ainsi que la rémunération additionnelle.

ARTICLE 15

PROCÉDURE DE MISE À PIED

I) MESURES SPÉCIALES

15.01 1- Changement d'œuvre avec création d'un nouvel établissement ou intégration dans un ou des établissements qui assument la même vocation auprès de la même population (qu'il s'agisse ou non d'une nouvelle entité juridique)

La procédure prévue à ce sous-paragraphe s'applique lorsque l'employeur change l'œuvre poursuivie par l'établissement et que d'autre part, un ou des établissements déjà existants ou nouvellement créés simultanément assument auprès de la même population la vocation autrefois assumée par l'établissement qui a changé d'œuvre.

Tant qu'il se trouve des emplois vacants dans le même titre d'emploi, les personnes salariées devront choisir entre conserver leur emploi à l'établissement qui a changé d'œuvre, ou aller travailler dans un titre d'emploi identique dans le nouvel établissement ou un autre établissement qui assume la même vocation. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement qui change d'œuvre.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement qui change d'œuvre.

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

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

La procédure prévue à ce sous-paragraphe s'applique lorsque l'employeur change l'œuvre poursuivie par l'établissement, et ce, sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement.

Tant qu'il se trouve des emplois vacants dans le même titre d'emploi, les personnes salariées devront choisir un poste. Ce choix se fera par ordre d'ancienneté. À défaut d'avoir exercé ce choix, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Les personnes salariées qui n'auront pu exercer ce choix, faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

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

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement de l'établissement qui assume en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

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

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article à l'endroit des personnes salariées transférées en vertu de l'alinéa précédent. À défaut de ce faire, elles seront réputées avoir démissionné.

Si, à la suite de la procédure ci-haut décrite, des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 n'ont pu obtenir de poste, elles seront inscrites sur l'équipe de remplacement d'un des établissements qui assument en totalité ou en partie la vocation autrefois assumée par l'établissement qui ferme.

3) Fermeture totale d'un établissement sans création d'un nouvel établissement ou intégration dans un autre établissement

Lorsqu'un établissement cesse d'opérer, la procédure suivante s'applique :

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

À la date de fermeture définitive de l'établissement, les personnes salariées encore à l'emploi de l'établissement sont mises à pied et celles bénéficiant des dispositions prévues au paragraphe 16.02 ou 16.03 sont inscrites au service national de main-d'œuvre (SNMO).

15.03 Fusion d'établissements

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

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

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

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans le nouvel établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et

susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

Les personnes salariées travaillant dans le ou les services ainsi fermés seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

partiellement, la procédure suivante s'applique :

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'établissement qui assume partie de ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans le nouvel établissement. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

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

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services ainsi fermés partiellement seront transférées dans le même titre d'emploi dans les établissements qui assument ce ou ces nouveaux services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre conserver leur emploi à l'établissement ou combler un emploi disponible dans un des nouveaux établissements. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres établissements, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et dont le poste est aboli, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix d'établissement. Pour ce faire, l'employeur affichera une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées visées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

1) Fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration dans un autre service

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

Lorsque l'employeur ferme partiellement un service, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi visé qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services visés par la fermeture totale ou partielle seront transférées dans le même titre d'emploi dans l'autre service, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article ou combler un emploi disponible dans l'autre service. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Dans l'éventualité où le nombre d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

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

Dans le cas de la fermeture totale ou partielle d'un ou plusieurs services avec création ou intégration

de ce ou partie de ce ou de ces services dans plusieurs autres services, l'employeur donne un préavis d'au moins quatre (4) semaines au syndicat et la procédure suivante s'applique :

Lorsque l'employeur ferme partiellement un service, ce sont les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté dans un titre d'emploi visé qui en sont affectées.

Les personnes salariées dont le poste est aboli dans le ou les services visés par la fermeture totale ou partielle seront transférées dans le même titre d'emploi dans les autres services, le tout en fonction des emplois disponibles selon les dispositions suivantes :

a) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est inférieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, celles-ci devront choisir par ordre d'ancienneté, entre se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article ou combler un emploi disponible dans un autre service. S'il reste des emplois disponibles, ils devront alors être comblés par les personnes salariées ayant le moins d'ancienneté parmi celles qui possèdent la sécurité d'emploi.

b) Si, dans les autres services, le nombre total d'emplois à combler dans le même titre d'emploi est égal ou supérieur au nombre de personnes salariées possédant la sécurité d'emploi et susceptibles d'être transférées, ces emplois devront être comblés par les personnes salariées possédant ou non la sécurité d'emploi, par ordre d'ancienneté.

Les personnes salariées qui seront transférées en vertu du présent alinéa devront exprimer leur choix de service. Pour ce faire, l'employeur affiche une liste des emplois disponibles pendant une période de sept (7) jours et les personnes salariées visées y inscriront leur préférence, par ordre d'ancienneté. Les personnes salariées qui refuseront ce transfert seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

15.05 Dans le cas de la fermeture d'un ou plusieurs services, la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévue au présent article s'applique.

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

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

3) Ce comité peut convenir que la procédure prévue au paragraphe 15.02 peut s'appliquer, par ordre inverse d'ancienneté, pour les personnes salariées qui doivent être transférées et qui ont deux (2) ans et plus d'ancienneté aux fins de la sécurité d'emploi.

15.06 Fusion de services

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

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

Faute d'emplois disponibles dans le même titre d'emploi, les autres personnes salariées devront se prévaloir de la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévu au présent article. À défaut de ce faire, elles seront réputées appartenir à la liste de disponibilité de l'établissement.

15.06A Les transferts des personnes salariées occasionnés par l'application des paragraphes 15.01 à 15.06 se font à l'intérieur d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de leur port d'attache ou de leur domicile.

Toutefois, la personne salariée transférée à l'extérieur d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de mobilité prévue à l'article 16 et des frais de déménagement prévus à l'annexe B, s'il y a lieu.

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

Abolition d'un ou plusieurs postes

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

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

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

Dans les cas prévus aux paragraphes 15.01 à 15.06, l'employeur donne un préavis écrit d'au moins quatre (4) mois au SNMO, au comité paritaire national sur la sécurité d'emploi, au syndicat et à la personne salariée.

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

Le préavis transmis au syndicat, en vertu du deuxième (2^{e}) alinéa du présent paragraphe, comprend également les renseignements suivants :

- l'échéancier prévu;
- la nature du réaménagement;

- tout autre renseignement pertinent relatif à ce réaménagement.

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

15.09 Aux fins d'application des paragraphes précédents, le mot « établissement » comprend un service communautaire.

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

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

II) PROCÉDURE DE SUPPLANTATION ET/OU MISE À PIED

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

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

b) doit tenir compte du statut des personnes salariées;

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

À moins que les parties en conviennent autrement, par arrangement local, la supplantation s'effectue dans un rayon de cinquante (50) kilomètres du port d'attache ou du domicile de la personne salariée visée. Dans le cas où aucune possibilité de supplantation n'existe pour la personne salariée visée dans ce rayon de cinquante (50) kilomètres, le rayon applicable est de soixante-dix (70) kilomètres.

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

15.13 Dans tous les cas, la personne salariée qui, compte tenu de l'application du paragraphe 15.11, doit supplanter au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de mobilité prévue à l'article 16, et se voit rembourser les frais de déménagement prévus à l'annexe B, s'il y a lieu.

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

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

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

Définition du rayon

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

ARTICLE 16

SÉCURITÉ D'EMPLOI

La personne salariée visée au paragraphe 16.02 ou 16.03 qui subit une mise à pied suite à l'application de la procédure de supplantation et/ou mise à pied ou suite à la fermeture totale de son établissement ou destruction totale de son établissement par le feu ou autrement bénéficie des dispositions prévues au présent article.

16.01 Équipe de remplacement

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

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

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

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

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

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

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

Les conditions suivantes s'appliquent aux assignations faites en vertu du présent alinéa :

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

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

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

4. la personne salariée ne peut être maintenue sur telle affectation et doit être réassignée par ordre d'ancienneté dans un remplacement à l'intérieur du rayon de cinquante (50) ou soixante-dix (70) kilomètres, selon le cas, dès qu'un tel remplacement y est disponible, nonobstant la règle d'ancienneté prévue à l'alinéa 4 du présent paragraphe;

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

16.02 La personne salariée ayant entre un (1) et deux (2) ans d'ancienneté et qui est mise à pied bénéficie d'une priorité d'emploi dans le secteur de la santé et des services sociaux. Son nom est inscrit sur la liste du service national de main-d'œuvre (SNMO) et son replacement se fait selon les mécanismes prévus au présent article.

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

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

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

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

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

1. Une indemnité de mise à pied.

2. La continuité des avantages suivants :

    a) régime uniforme d'assurance vie;

    b) régime de base d'assurance maladie;

    c) régime d'assurance salaire;

    d) régime de retraite;

    e) accumulation de l'ancienneté selon les termes de la présente convention et du présent article;

    f) régime de vacances;

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

    h) droits parentaux contenus à l'article 22;

i) régime de congé à traitement différé.

La cotisation syndicale continue d'être déduite.

L'indemnité de mise à pied doit être équivalente au salaire prévu au titre d'emploi incluant la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D de la personne salariée ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

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

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

La personne salariée visée au présent paragraphe est inscrite sur l'équipe de remplacement de l'établissement où elle est salariée, conformément au paragraphe 16.01 (Équipe de remplacement). Lorsque cette personne salariée effectue un remplacement suivant les dispositions du paragraphe 16.01, elle bénéficie des dispositions de la convention collective. Cependant, dans ce cas, sa rémunération ne peut être inférieure à l'indemnité de mise à pied prévue au présent paragraphe.

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

1. Personne salariée mise à pied;

2. Personne salariée bénéficiant d'une absence autorisée sans solde après le trentième (30^{e}) jour du début de l'absence, à l'exception des absences prévues aux paragraphes 22.14, 22.15, 22.19, 22.19A, 22.21A et 22.22A;

3. Personne salariée bénéficiant d'un congé de maladie ou d'accident après le quatre-vingt-dixième (90^{e}) jour du début du congé, à l'exclusion des accidents du travail et des maladies professionnelles reconnues comme telles par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail;

4. Personne salariée qui n'est titulaire d'aucun poste dans l'établissement. Toutefois, lorsque cette personne salariée devient titulaire d'un poste selon les mécanismes prévus à la présente convention, son ancienneté accumulée dans l'établissement est reconnue aux fins de sécurité ou de priorité d'emploi, sous réserve des limites énoncées dans les alinéas précédents.

Procédure de replacement

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

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

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

Le replacement se fait selon la procédure suivante :

Replacement dans un poste comparable

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 est considérée comme ayant posé sa candidature sur tout poste comparable pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche qui devient vacant ou qui est nouvellement créé dans l'établissement où elle est salariée dans l’aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied.

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

Si l'ancienneté d'une autre personne candidate à ce poste est supérieure à celle de la personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03, l'employeur accorde le poste conformément aux dispositions relatives aux mutations volontaires, à la condition que cette personne candidate libère un poste comparable accessible à la personne salariée qui a le plus d'ancienneté bénéficiant du paragraphe 16.03.

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

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

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

Replacement dans un poste disponible et comparable

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 est tenue d'accepter tout poste disponible et comparable qui lui est offert dans l’aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied.

Dans l'hypothèse où il existe simultanément un ou des postes disponibles et comparables dans l’aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, la personne salariée est replacée dans le poste situé à l'endroit le plus avantageux pour la personne salariée concernée.

Cependant, dans les cas d'espèce, cette règle peut être contredite par le SNMO, sujet à l'approbation du comité paritaire national sur la sécurité d’emploi (CPNSE), ou par le CPNSE et, à défaut d'unanimité, par décision de sa présidente.

Cependant, une personne salariée visée par le paragraphe 16.03 peut refuser le poste offert tant qu'il existe une autre personne salariée visée par le même paragraphe, ayant moins d'ancienneté qu'elle

dans l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied, rencontrant les exigences normales de la tâche et pour qui c'est un emploi comparable.

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

Le SNMO peut obliger la personne salariée affectée par la fermeture totale d'un établissement par le feu ou autrement à déménager s'il n'existe pas d'autres établissements dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 16.05.

Le SNMO peut également obliger la personne salariée à déménager s'il n'existe pas de postes comparables dans l'aire de replacement applicable prévue au paragraphe 16.05.

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

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

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

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

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

Poste disponible

Aux fins d'application du présent article, un poste à temps complet ou à temps partiel est considéré disponible lorsqu'il n'y a eu aucune candidature ou qu'aucune personne salariée parmi celles qui ont posé leur candidature ne rencontre les exigences normales de la tâche ou que le poste devrait être accordé, en vertu des dispositions relatives aux mutations volontaires, à une personne candidate salariée à temps partiel ou de la liste de disponibilité, possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 16.03 inscrite au SNMO.

Aucun établissement ne pourra recourir à une personne salariée à temps partiel ou de la liste de disponibilité possédant moins d'ancienneté qu'une personne salariée visée au paragraphe 16.03 inscrite au SNMO ou embaucher une personne candidate de l'extérieur pour un poste disponible à temps complet ou à temps partiel tant et aussi longtemps que des personnes salariées visées au paragraphe 16.03, inscrites au SNMO, peuvent satisfaire aux exigences normales de la tâche pour un tel poste.

Poste comparable

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

a) infirmier ou infirmière;

b) technicien ou technicienne diplômé(e);

c) para-technique;

d) services auxiliaires;

e) emplois de bureau;

f) métiers;

g) personnes salariées affectées au travail social (aide social ou aide sociale, technicien ou technicienne en assistance sociale et technicien ou technicienne aux contributions);

h) personnel affecté à l'éducation et/ou rééducation (éducateurs ou éducatrices et techniciens ou techniciennes en éducation spécialisée);

i) infirmier ou infirmière auxiliaire;

j) professionnel ou professionnelle.

Dispositions diverses

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

16.07 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 peut demander d'être replacée dans un poste non comparable dans son établissement pour lequel elle répond aux exigences normales de la tâche.

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

16.09 La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 peut accepter un emploi à l'extérieur de l'aire de replacement applicable en fonction de la période écoulée depuis la date de sa mise à pied. La personne salariée qui accepte un emploi au-delà d'un rayon de soixante-dix (70) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie d'une prime de mobilité équivalant à trois (3) mois de salaire, et des frais de déménagement, s'il y a lieu.

16.10 La personne salariée à temps partiel bénéficiant du paragraphe 16.03 se voit appliquer la prime de mobilité au prorata des heures de travail effectuées au cours de ses douze (12) derniers mois de service.

16.11 Sous réserve du paragraphe 16.09, toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 qui est replacée au sens du présent article au-delà d'un rayon de cinquante (50) kilomètres de son port d'attache ou de son domicile bénéficie de la prime de mobilité et a droit, si elle doit déménager, aux frais de déménagement prévus par le règlement du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe B ou aux allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre s'il y a lieu.

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

16.13 La personne salariée replacée transporte chez son nouvel employeur tous les droits que lui confère la présente convention sauf les privilèges acquis en vertu de l'article 28 (Avantages ou privilèges acquis) qui ne sont pas transférables.

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

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

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

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

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

Ce service coordonne le replacement et assume la responsabilité de la mise en œuvre des programmes de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03, et ce, en conformité avec les règles prévues à la convention collective.

2. Le SNMO transmet aux représentants du CPNSE, à la fin de chaque période comptable, toutes les informations relatives à la réalisation de ses mandats, notamment :

    - la liste des postes disponibles;

    - la liste des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03, incluant les informations apparaissant à leur fiche d'inscription, ainsi qu'en discriminant les situations suivantes :

        - les personnes salariées inscrites au cours de la période comptable;
        - les personnes salariées radiées au cours de la période comptable, le motif de leur radiation et, le cas échéant, le nom de l'établissement où elles ont été replacées;

- les personnes salariées qui ne sont toujours pas replacées.

3. Le SNMO transmet également par écrit aux représentants du CPNSE, aux établissements concernés, aux syndicats concernés et aux personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 du même secteur d'activités ayant plus d'ancienneté que la personne salariée replacée, toutes les informations relatives à un replacement.

16.17 Recyclage

Le SNMO favorise l'accès des personnes salariées non replacées et bénéficiant du paragraphe 16.03 à des cours de recyclage, et ce, aux conditions suivantes :

a) que ces personnes salariées répondent aux exigences des organismes qui dispensent les cours;

b) que des postes disponibles puissent être offerts à court terme aux personnes salariées ainsi recyclées;

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

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

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

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

16.18 Recours

Toute personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 se croyant lésée par une décision du SNMO peut demander l'étude de son cas au CPNSE en envoyant un avis écrit à cet effet dans les dix (10) jours suivant la transmission par le SNMO, en vertu du troisième (3e) alinéa du paragraphe 16.16 (Service national de main-d'œuvre), des informations relatives à un replacement ou dans les dix (10) jours suivant la transmission des informations relatives à l'appréciation par le SNMO des motifs de son refus d'accepter le recyclage offert.

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

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

Lorsque les membres du CPNSE ne sont pas parvenus à régler le litige, ils s'entendent sur le choix d'un arbitre. À défaut d'entente sur un tel choix, celui-ci est nommé d'office par le ministère du Travail. Les frais et honoraires de l'arbitre sont assumés par les parties à parts égales.

L'arbitre doit transmettre par écrit aux parties ayant siégé au CPNSE, au SNMO, aux personnes salariées, aux syndicats et aux établissements concernés, l'endroit, la date et l'heure auxquels il

entend procéder à l'audition de l'appel. L'arbitre devra tenir l'audition de l'appel dans les vingt (20) jours du moment où le dossier lui a été confié.

L'arbitre procède à l'audition et entend tout témoin et toute représentation faite par les parties (FP-CSN et SNMO) et par toute partie intéressée.

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

L'arbitre doit rendre sa décision dans les quinze (15) jours de la date fixée pour l'audition. Cette décision doit être rendue par écrit et être motivée.

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

L'arbitre possède tous les pouvoirs attribués selon les termes de l'article 11 de la convention collective.

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

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

- annuler un replacement;

- ordonner au SNMO de replacer la personne salariée lésée selon les dispositions prévues à la convention collective;

- rendre toute décision relative à l'appréciation des motifs du refus d'un recyclage;

- émettre des ordonnances liant toutes les parties en cause.

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

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

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

2. Les mandats du CPNSE sont de :

a) vérifier l'application des règles prévues à la convention collective pour le replacement effectué par le SNMO des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03;

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

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

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

d) identifier des solutions dans les cas où :

- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 ont eu, au cours des six (6) premiers mois de leur mise à pied, un taux d'utilisation inférieur à 25 % du nombre d'heures ayant servi à établir leur indemnité de mise à pied;
- des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 n'ont pas été replacées au cours des douze (12) premiers mois de leur mise à pied;
- des difficultés de replacement se présentent relativement à l'aire de replacement;

e) analyser les possibilités de recyclage des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 pour qui les possibilités de replacement sont peu nombreuses, discuter des sommes devant y être consacrées et, s'il y a lieu, identifier les critères de sélection. Le CPNSE soumet ses recommandations au SNMO;

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

3. À la demande d'un syndicat ou d'un employeur, le CPNSE tranche tout litige relatif aux modalités applicables lors d'une mesure spéciale non prévue à la convention collective ou tout litige relatif au choix de la disposition applicable parmi celles prévues aux paragraphes 15.01 à 15.06. Dans ce dernier cas, le litige doit concerner plus d'une (1) unité de négociation.

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

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

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

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

4. À la demande de l'une ou l'autre des parties au CPNSE, celui-ci se rencontre afin :

a) de convenir des moyens nécessaires pour :

- disposer de toute décision ayant pour effet que des parties locales se soustraient, par entente ou autrement, aux obligations qui leur incombent relativement aux postes disponibles pour les personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03;

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

b) de vérifier si nécessaire la possibilité de concilier les règles prévues pour le replacement des personnes salariées bénéficiant du paragraphe 16.03 lorsque plus d'une organisation

syndicale est impliquée et, lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables, d'examiner le replacement de ces personnes salariées;

c) d'examiner la validité d'une inscription au SNMO d'une personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03.

5. Toute décision unanime du CPNSE rendue en application des alinéas 3 et 4 est exécutoire et lie toutes les parties en cause. S'il n'y a pas d'entente au CPNSE, la présidente tranche et sa décision doit être rendue par écrit dans les quinze (15) jours de la rencontre du CPNSE; elle est exécutoire, sans appel et lie toutes les parties en cause. La présidente a tous les pouvoirs attribués à l'arbitre selon les termes de l'article 11 de la convention collective. Il est entendu que la présidente du CPNSE ne peut ajouter, retrancher ou modifier des dispositions prévues à la convention collective sauf dans les cas suivants :

- la mesure spéciale n'est pas prévue;

- il a été incapable de concilier les dispositions des diverses conventions collectives relativement aux mesures spéciales ou lorsque les règles de replacement ne sont pas conciliables en vertu de l'alinéa 4 b).

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

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

7. Les établissements s'engagent à annuler toute nomination suite à une décision du CPNSE ou de sa présidente.

8. Les honoraires et les frais de la présidente du CPNSE sont assumés par les parties à parts égales.

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

16.20 Si la personne salariée conteste une décision du SNMO 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 SNMO lui indiquant l'endroit de son nouvel emploi.

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

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

La personne salariée bénéficiant du paragraphe 16.03 et contestant une décision prise par le SNMO impliquant un déménagement, bénéficie des allocations de subsistance aux termes et conditions

prévus par les règlements du Conseil du trésor apparaissant à l'annexe B et/ou des allocations prévues par le programme fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre à la condition qu'elle occupe le poste dans les délais prévus dans l'avis du SNMO.

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

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

Dispositions générales

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

16.23 Le MSSS a la responsabilité de s'assurer de l'application des décisions rendues par le SNMO, le CPNSE et par les arbitres ou la présidente.

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

ARTICLE 17

ANNÉES D'EXPÉRIENCE ANTÉRIEURE

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

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

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

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

17.04 Nonobstant les paragraphes 17.01 et 17.03, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, aux fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

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

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

ARTICLE 18

CONGÉS SANS SOLDE ET PARTIELS SANS SOLDE

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

a) Ancienneté

La personne salariée conserve l'ancienneté qu'elle avait au moment de son départ. Cependant, dans le cas d'un congé sans solde pour enseigner dans un collège d'enseignement général et professionnel, dans une commission scolaire ou dans une université, la personne salariée accumule son ancienneté durant la première année.

b) Expérience

La personne salariée accumule de l'expérience aux fins de salaire pendant la durée d'un congé sans solde pour enseigner et ce, pour une durée maximale de vingt-quatre (24) mois.

c) Assurance collective

La personne salariée n'a plus droit au régime d'assurance collective durant son congé sans solde. À son retour, elle est réadmise au plan. Cependant et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Toutefois la personne salariée peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Dans ce dernier cas, la personne salariée et l'employeur peuvent convenir entre eux d'un mode de paiement des contributions et des primes.

d) Assurance vie (Régime de base)

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

e) Exclusion

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

18.02 La personne salariée en congé sans solde aux fins d'études pertinentes à sa profession accumule son ancienneté pour une durée maximale de soixante-deux (62) semaines.

La personne salariée qui désire travailler à temps partiel pendant son congé, est considérée comme une personne salariée à temps partiel et est régie par les règles qui s'appliquent à la personne salariée à temps partiel.

18.03 Congé pour fonctions civiques

Lors d'un congé pour fonctions civiques, la personne salariée conserve son ancienneté.

18.04 Congé partiel sans solde

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

18.05 Régime de retraite

La personne salariée en congé sans solde est régie, quant à son régime de retraite, par les dispositions de la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10). Dans le cas d'un congé partiel sans solde de plus de vingt pour cent (20 %) d'un poste à temps complet et d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique

18.06 Après entente avec son employeur, la personne salariée recrutée pour œuvrer dans un (1) des établissements suivants :

Côte Nord (09)
- Centre intégré de santé et de services sociaux de la Côte-Nord
- CLSC Naskapi

Nord-du-Québec (10)
- Centre régional de santé et de services sociaux de la Baie-James

Nunavik (17)
- Centre de santé Tulattavik de l'Ungava
- Centre de santé Inuulitsivik

Terres-Cries-de-la-Baie-James (18)
- Conseil Cri de la santé et des services sociaux de la Baie-James

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

Après entente avec son employeur d'origine, ce congé sans solde peut être prolongé pour une ou plusieurs périodes totalisant au plus quarante-huit (48) mois.

18.07 Les modalités suivantes s'appliquent au congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique :

a) Ancienneté et expérience

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

b) Congé annuel

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

c) Congés de maladie

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

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

d) Régime de retraite

La personne salariée, durant son congé sans solde, ne subit aucun préjudice relatif à son régime de retraite si elle revient au travail à l'intérieur de la période autorisée.

e) Assurance collective

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

f) Exclusion

La personne 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 personne 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 personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l’article 15.

À défaut d’utiliser le mécanisme ci-haut décrit alors qu’il lui est possible de le faire, la personne salariée est réputée appartenir à la liste de disponibilité de l’établissement.

h) Mutation volontaire

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

ARTICLE 19

TEMPS SUPPLÉMENTAIRE

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

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

Malgré toutes dispositions locales à l'effet contraire, si du travail doit être exécuté en temps supplémentaire, l'employeur doit l'offrir en priorité aux personnes salariées à temps complet ainsi qu'aux personnes salariées à temps partiel qui offrent et respectent leurs disponibilités émises à temps complet qui sont disponibles, et ce, à tour de rôle, de façon à le répartir équitablement entre ces personnes salariées qui font normalement ce travail dans le service.

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

A) Personne salariée professionnelle

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

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

2. si l'employeur ne peut accorder en temps ledit temps supplémentaire, dans le délai fixé, celui-ci sera payé en argent.

B) Personne salariée technicienne

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

1. au taux et demi de son salaire régulier, en règle générale;

2. au taux double de son salaire régulier, si le travail en temps supplémentaire est effectué durant un congé férié et ce, en plus du paiement du congé;

3. les parties peuvent convenir, par arrangement local, de convertir le temps supplémentaire en temps chômé.

19.03 Nonobstant le paragraphe 19.02, la personne salariée œuvrant dans un service où les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine, indépendamment du service auquel elle est habituellement rattachée, est rémunérée au taux double de son salaire régulier, pour le nombre d'heures effectuées, lors d'un quart complet de travail en temps supplémentaire durant la fin de semaine[1], et ce, selon les conditions suivantes :

- après avoir effectivement travaillé le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature);

- si la personne salariée a respecté son horaire de travail sept (7) jours avant et sept (7) jours après le quart de travail en temps supplémentaire.

  Les absences suivantes ne font pas en sorte que la personne salariée soit considérée comme n'ayant pas respecté son horaire de travail :

  - les congés annuels prévus au calendrier;
  - les congés fériés;
  - les libérations syndicales;
  - la conversion de primes en temps chômé;
  - les congés prévus à l'horaire aux fins d'aménagement de temps de travail ou d'ententes particulières;
  - les congés mobiles;
  - les congés parentaux, incluant les visites médicales liées à la grossesse;
  - les congés sociaux prévus à la convention collective.

19.04 À partir du seizième (16^{e}) quart de travail en temps supplémentaire rémunéré à taux double selon les modalités et conditions prévues au paragraphe 19.03, la personne salariée peut, à sa demande, en lieu et place du taux double, être rémunérée au taux et demi de son salaire régulier et accumuler dans une banque une demi-journée (1/2) de congé par quart de travail visé par le présent paragraphe, jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

La prise des journées chômées se fait après entente avec l'employeur. Les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayées, à taux simple, à la fin de l'année de référence.

Rappel au travail

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

a) une indemnité de transport équivalant à une (1) heure de salaire à taux simple;

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

---

1. La fin de semaine est comprise entre le début du quart de soir le vendredi et la fin du quart de nuit le lundi.

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

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

Disponibilité volontaire

19.06 La personne salariée en disponibilité bénéficie des dispositions du rappel au travail prévues au paragraphe 19.05. Cependant, la personne salariée qui, suite à un appel, intervient et le fait sans quitter son domicile, n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps effectivement fait.

La personne salariée en disponibilité bénéficie également de la prime de disponibilité prévue au paragraphe 19.07.

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

Travail à domicile de la personne salariée

19.08 La personne salariée qui suite à un appel accepte d'intervenir et le fait sans quitter son domicile, n'a pas droit aux bénéfices prévus pour le rappel au travail et est rémunérée selon les dispositions du temps supplémentaire pour le temps effectivement fait.

ARTICLE 20

CONGÉS FÉRIÉS PAYÉS

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

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

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

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

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

Par ailleurs, si le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, l'employeur versera la différence entre la prestation de l'assurance salaire et la rémunération prévue au paragraphe 20.06.

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

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

ARTICLE 21

CONGÉ ANNUEL (VACANCES)

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

Toute personne salariée qui a au moins quinze (15) ans de service a droit au quantum du congé annuel suivant :

15 ans de service au 30 avril :	21 jours ouvrables
16 ans de service au 30 avril :	22 jours ouvrables
17 ans de service au 30 avril :	23 jours ouvrables
18 ans de service au 30 avril :	24 jours ouvrables
à compter de 19 ans de service et plus au 30 avril :	25 jours ouvrables

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

21.03 La personne salariée se voit reconnaître toutes les années de service accumulées dans le réseau de la santé et des services sociaux aux fins de déterminer son quantum de congé annuel. Pour la personne salariée ayant moins d'un (1) an de service dans le nouvel établissement au 30 avril, le quantum de congé annuel et la rémunération afférente sont établis au prorata du nombre de mois de service durant l'année de référence (1er mai au 30 avril). Toutefois, cette personne salariée peut compléter, à ses frais, son nombre de jours de congé annuel jusqu'à concurrence du quantum auquel elle aurait eu droit si elle avait été à l'emploi de l'établissement durant toute l'année de référence.

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

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

21.06 Pour un congé annuel, la personne salariée à temps complet reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

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

1. une rémunération 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 paragraphe 8.16 sous-alinéa 2 calculée sur les montants prévus audit sous-alinéa et versés au cours des mois pendant lesquels elle a détenu un statut de temps partiel.

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

ARTICLE 22

DROITS PARENTAUX

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

Sous réserve de l'alinéa A du paragraphe 22.11 et du paragraphe 22.11A, les indemnités pour le congé de maternité, de paternité et d'adoption ne sont toutefois versées que durant les semaines où la personne salariée reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Dans le cas où la personne salariée partage avec son conjoint les prestations d'adoption ou parentales prévues par le Régime québécois d'assurance parentale ou par le Régime d'assurance-emploi, l'indemnité n'est versée que si la personne salariée reçoit effectivement une prestation d'un de ces régimes pendant le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A.

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

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

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

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

1. On entend par « salaire hebdomadaire de base » le salaire régulier de la personne salariée incluant le supplément régulier de salaire pour une (1) semaine de travail régulièrement majorée, ainsi que la rémunération additionnelle payable à la personne salariée en vertu de la convention collective en raison de sa formation postscolaire et les primes de responsabilité à l'exclusion des autres, sans aucune autre rémunération additionnelle même pour le temps supplémentaire.

SECTION II CONGÉ DE MATERNITÉ

22.05 La salariée enceinte admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt et une (21) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée enceinte non admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit à un congé de maternité d'une durée de vingt (20) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.08 ou 22.08A, doivent être consécutives.

La salariée qui devient enceinte alors qu'elle bénéficie d'un congé sans solde ou d'un congé partiel sans solde prévu par le présent article a aussi droit à ce congé de maternité et aux indemnités prévues aux paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A, selon le cas.

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

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

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

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

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

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

22.08A Sur demande de la salariée, le congé de maternité peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou pour une situation, autre qu'une maladie reliée à la grossesse, visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1).

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé de maternité peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation; elle bénéficie toutefois des avantages prévus au paragraphe 22.28.

22.08B Lors de la reprise du congé de maternité suspendu ou fractionné en vertu du paragraphe 22.08 ou 22.08A, l'employeur verse à la salariée l'indemnité à laquelle elle aurait alors eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement, et ce, pour le nombre de semaines qu'il reste à courir en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 ou 22.11A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

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

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

Cas admissibles au régime québécois d'assurance parentale

22.10 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service[2] et qui est admissible à des prestations en vertu du Régime québécois d'assurance parentale, reçoit, pendant les vingt et une (21) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée selon la formule[3] :

1^0 en additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime québécois d'assurance parentale.

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation versée par le Régime québécois d'assurance parentale suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1, du premier alinéa et le montant des prestations du Régime

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

3. Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

québécois d'assurance parentale correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance parentale.

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

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

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

Le total des montants reçus par la salariée durant le congé de maternité, en prestations du Régime québécois d'assurance parentale, indemnité et salaire ne peut cependant excéder le montant brut établi au sous-alinéa 1° du 1er alinéa du paragraphe 22.10. La formule doit être appliquée sur la somme des salaires hebdomadaires de base reçus de son employeur prévue au paragraphe 22.10 ou, le cas échéant, de ses employeurs.

Cas non admissibles au Régime québécois d'assurance parentale mais admissibles au Régime d'assurance-emploi

22.11 La salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service et qui est admissible au Régime d'assurance-emploi sans être admissible au Régime québécois d'assurance parentale a droit de recevoir pendant les vingt (20) semaines de son congé de maternité, une indemnité calculée de la façon suivante :

A. pour chacune des semaines du délai de carence prévu au Régime d'assurance emploi, une indemnité calculée de la façon suivante[4] :

   en additionnant :

   a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

   b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

B. pour chacune des semaines qui suivent la période prévue à l'alinéa A, une indemnité calculée selon la formule suivante :

   1° en additionnant :

4. Cette formule a été utilisée pour tenir compte du fait, notamment, que la salariée bénéficie en pareille situation d'une exonération des cotisations aux régimes de retraite, au Régime québécois d'assurance parentale et au Régime d'assurance emploi.

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a);

2^0 et en soustrayant de cette somme le montant des prestations de maternité ou parentales qu'elle reçoit, ou qu'elle recevrait si elle en faisait la demande, du Régime d'assurance emploi.

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

Toutefois, si une modification est apportée au montant de la prestation d'assurance-emploi suite à une modification des informations fournies par l'employeur, celui-ci corrige le montant de l'indemnité en conséquence.

Lorsque la salariée travaille pour plus d'un employeur, l'indemnité est égale à la différence entre le montant établi au sous-alinéa 1, de l'alinéa B du premier alinéa et le montant des prestations du Régime d'assurance-emploi correspondant à la proportion du salaire hebdomadaire de base qu'il lui verse par rapport à la somme des salaires hebdomadaires de base versés par l'ensemble des employeurs. À cette fin, la salariée produit à chacun des employeurs un état des salaires hebdomadaires versés par chacun de ceux-ci en même temps que le montant des prestations qui lui sont payables en application de la Loi sur l'assurance-emploi.

De plus, si EDSC réduit le nombre de semaines de prestations d'assurance-emploi auxquelles la salariée aurait eu autrement droit si elle n'avait pas bénéficié de prestations d'assurance-emploi avant son congé de maternité, la salariée continue de recevoir, pour une période équivalant aux semaines soustraites par EDSC, l'indemnité prévue au présent alinéa B comme si elle avait, durant cette période, bénéficié de prestations d'assurance-emploi.

Le paragraphe 22.10A s'applique en faisant les adaptations nécessaires.

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

22.11A La salariée non admissible aux prestations du Régime québécois d'assurance parentale et du Régime d'assurance-emploi est également exclue du bénéfice de toute indemnité prévue aux paragraphes 22.10 et 22.11.

Toutefois, la salariée qui a accumulé vingt (20) semaines de service a droit à une indemnité calculée selon la formule suivante, et ce, durant douze (12) semaines, si elle ne reçoit pas de prestations d'un régime de droits parentaux établi par une autre province ou un autre territoire :

En additionnant :

a) le montant représentant 100 % du salaire hebdomadaire de base de la salariée jusqu'à concurrence de 225 $;

b) et le montant représentant 88 % de la différence entre le salaire hebdomadaire de base de la salariée et le montant établi au précédent sous-alinéa a).

Le 4e alinéa du paragraphe 22.10A s'applique au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

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

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

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

c) Le service se calcule auprès de l'ensemble des employeurs des secteurs public et parapublic (fonction publique, éducation, santé et services sociaux), des organismes dont la loi prévoit que les normes et barèmes de rémunération sont déterminés conformément aux conditions définies par le gouvernement, de l'Office franco-québécois pour la jeunesse, de la Société de gestion du réseau informatique des commissions scolaires ainsi que tout autre organisme dont le nom apparaît à l'annexe C de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2).

   De plus, l'exigence de vingt (20) semaines de service requise en vertu des paragraphes 22.10, 22.11 et 22.11A est réputée satisfaite, le cas échéant, lorsque la salariée a satisfait à cette exigence auprès de l'un ou l'autre employeur mentionné au présent sous-alinéa.

d) Le salaire hebdomadaire de base de la salariée à temps partiel est le salaire hebdomadaire de base moyen des vingt (20) dernières semaines précédant son congé de maternité.

   Si, pendant cette période, la salariée a reçu des prestations établies à un certain pourcentage de son salaire régulier, il est entendu qu'aux fins du calcul de son salaire de base durant son congé de maternité, on réfère au salaire de base à partir duquel telles prestations ont été établies.

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

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

de l'échelle qui lui est applicable.

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

22.13 Durant son congé de maternité, la salariée bénéficie, en autant qu'elle y ait normalement droit, des avantages suivants :

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

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

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

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

Durant ces prolongations, la salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13 pendant les six (6) premières semaines de prolongation de son congé seulement et, par la suite, bénéficie de ceux mentionnés au paragraphe 22.28.

22.16 Le congé de maternité peut être d'une durée moindre que celle prévue au paragraphe 22.05. Si la salariée revient au travail dans les deux (2) semaines suivant la naissance, elle produit, sur demande de l'employeur, un certificat médical attestant de son rétablissement suffisant pour reprendre le travail.

22.17 L'employeur doit faire parvenir à la salariée, au cours de la quatrième (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 présumée avoir démissionné.

22.18 Au retour du congé de maternité, la salariée reprend son poste ou, le cas échéant, un poste obtenu à sa demande durant le congé, conformément aux dispositions de la convention collective.

Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

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

Affectation provisoire et congé spécial

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

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

b) ses conditions de travail comportent des dangers pour l'enfant qu'elle allaite;

c) elle travaille régulièrement sur écran cathodique.

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

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

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

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

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

Si l'affectation n'est pas effectuée immédiatement, la salariée a droit à un congé spécial qui débute immédiatement. À moins qu'une affectation provisoire ne survienne par après et y mette fin, le congé spécial se termine, pour la salariée enceinte, à la date de son accouchement et pour la salariée qui allaite à la fin de la période de l'allaitement. Toutefois, pour la salariée admissible aux prestations payables en vertu de la Loi sur l’assurance parentale, le congé spécial se termine à compter de la quatrième semaine précédant la date prévue pour l’accouchement.

Durant le congé spécial prévu par le présent paragraphe, la salariée est régie, quant à son indemnité, par les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1) relatives au retrait préventif de la travailleuse enceinte ou de la travailleuse qui allaite.

Cependant, suite à une demande écrite à cet effet, l'employeur verse à la salariée une avance sur l'indemnité à recevoir sur la base des paiements qui peuvent être anticipés. Si la CNESST verse l'indemnité anticipée, le remboursement de l'avance se fait à même celle-ci. Sinon, le remboursement se fait à raison de dix pour cent (10 %) du montant versé par période de paie, jusqu'à extinction de la dette.

Toutefois, dans le cas où la salariée exerce son droit de demander une révision de la décision de la CNESST ou de contester cette décision devant le Tribunal administratif du travail (TAT), le remboursement ne peut être exigé avant que la décision de révision administrative de la CNESST ou, le cas échéant, celle du TAT ne soit rendue.

La salariée qui travaille régulièrement sur écran cathodique peut demander que son temps de travail sur écran cathodique soit réduit. L'employeur doit alors étudier la possibilité de modifier temporairement et sans perte de droits, les fonctions de la salariée affectée à un écran cathodique dans le but de réduire à un maximum de deux (2) heures par demi-journée le travail à l'écran cathodique. Si des modifications sont possibles, l'employeur l'affectera alors à d'autres tâches qu'elle est raisonnablement en mesure d'accomplir pour le reste de son temps de travail.

Autres congés spéciaux

22.19A La salariée a également droit à un congé spécial dans les cas suivants :

a) lorsqu'une complication de grossesse ou un danger d'interruption de grossesse exige un arrêt de travail pour une période dont la durée est prescrite par un certificat médical; ce congé spécial ne peut toutefois se prolonger au-delà du début de la quatrième (4^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

b) sur présentation d'un certificat médical qui en prescrit la durée, lorsque survient une interruption de grossesse naturelle ou provoquée avant le début de la vingtième (20^{e}) semaine précédant la date prévue d'accouchement;

c) pour les visites reliées à la grossesse effectuées chez une professionnelle ou un professionnel de la santé et attestées par un certificat médical ou un rapport écrit signé par une sage-femme.

22.20 Dans le cas des visites visées au sous-alinéa c) du paragraphe 22.19A, la salariée bénéficie d'un congé spécial avec solde jusqu'à concurrence d'un maximum de cinq (5) jours. Ces congés spéciaux peuvent être pris par demi-journée (½).

Durant les congés spéciaux octroyés en vertu de la présente section, la salariée bénéficie des avantages prévus par le paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et par le paragraphe 22.18 de la section II. La salariée visée aux sous-alinéas a), b) et c) du paragraphe 22.19A peut également se prévaloir des bénéfices du régime de congés de maladie ou d'assurance salaire. Toutefois, dans le cas du sous-alinéa c), la salariée doit d'abord avoir épuisé les cinq (5) jours prévus ci-dessus.

SECTION IV Congé de paternité

22.21 Le salarié a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de la naissance de son enfant. Le salarié a également droit à ce congé en cas d'interruption de la grossesse survenue à compter du début de la vingtième (20e) semaine précédant la date prévue de l'accouchement. Ce congé peut être discontinu et doit se situer entre le début du processus d'accouchement et le quinzième (15e) jour suivant le retour de la mère ou de l'enfant à la maison.

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

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

22.21A À l'occasion de la naissance de son enfant, le salarié a aussi droit à un congé de paternité d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78e) semaine suivant la semaine de la naissance de l'enfant.

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

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

22.21B Pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le salarié, qui a complété vingt (20) semaines de service[5], reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'il reçoit ou recevrait, si il en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou en vertu du Régime d'assurance-emploi.

Les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2e, 3e et 4e alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent au présent paragraphe en faisant les adaptations nécessaires.

22.21C Le salarié non admissible aux prestations de paternité du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi reçoit, pendant le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base, si ce salarié a complété vingt (20) semaines de service.

22.21D Le paragraphe 22.12 s'applique au salarié qui bénéficie des indemnités prévues aux paragraphes 22.21B ou 22.21C en faisant les adaptations nécessaires.

SECTION V CONGÉ POUR ADOPTION ET CONGÉ EN VUE D'UNE ADOPTION

22.22 La personne salariée a droit à un congé payé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables à l'occasion de l'adoption d'un enfant autre que l'enfant de son conjoint. Ce congé peut

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

être discontinu et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

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

22.22A La personne salariée qui adopte un enfant autre que l'enfant de son conjoint a droit à un congé pour adoption d'une durée maximale de cinq (5) semaines qui, sous réserve des paragraphes 22.33 et 22.33A, doivent être consécutives. Ce congé doit se terminer au plus tard à la fin de la soixante-dix-huitième (78^{e}) semaine suivant la semaine de l'arrivée de l'enfant à la maison.

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

Pour la personne salariée non admissible au Régime québécois d'assurance parentale, le congé doit se situer après l'arrivée de l'enfant à la maison ou auprès du parent en vue de son adoption.

22.22B Aux fins de l'application des clauses 22.22 et 22.22A, l'arrivée de l'enfant est reconnue si les deux conditions suivantes sont remplies : l'enfant est physiquement arrivé à la maison ou confié au parent et le parent a l'intention de l'adopter. La personne salariée doit fournir à l'employeur une preuve de son intention d'adopter. Cette preuve peut varier en fonction du type d'adoption, selon les exigences requises par le Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

22.23 Pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, la personne salariée qui a complété vingt (20) semaines de service[6] reçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire hebdomadaire de base et le montant des prestations qu'elle reçoit ou recevrait, si elle en faisait la demande, en vertu du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi.

Les 2^{e}, 3^{e} et 4^{e} alinéas du paragraphe 22.10 ou les 2^{e}, 3^{e} et 4^{e} alinéas du paragraphe 22.11, selon le cas, et le paragraphe 22.10A s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

22.24 La personne salariée non admissible aux prestations d'adoption du Régime québécois d'assurance parentale ni aux prestations parentales du Régime d'assurance-emploi et qui adopte un enfant autre que l'enfant de sa conjointe ou de son conjoint reçoit, pendant le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, une indemnité égale à son salaire hebdomadaire de base si cette personne salariée a complété vingt (20) semaines de service.

22.24A La personne salariée qui adopte l'enfant de son conjoint, a droit à un congé d'une durée maximale de cinq (5) jours ouvrables dont seuls les deux (2) premiers sont avec maintien du salaire.

Ce congé peut être discontinué et ne peut être pris après l'expiration des quinze (15) jours suivant le dépôt de la demande d'adoption.

22.25 Le paragraphe 22.12 s'applique à la personne salariée bénéficiant de l'indemnité prévue au paragraphe 22.23 ou 22.24 en faisant les adaptations nécessaires.

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

22.26 La personne salariée bénéficie, en vue de l'adoption d'un enfant, d'un congé sans solde d'une durée maximale de dix (10) semaines à compter de la prise en charge effective de cet enfant sauf s'il s'agit d'un enfant du conjoint.

La personne salariée qui se déplace hors du Québec en vue d'une adoption, sauf s'il s'agit de l'enfant de son conjoint, obtient à cette fin, sur demande écrite adressée à l'employeur, si possible deux (2) semaines à l'avance, un congé sans solde pour le temps nécessaire au déplacement.

Malgré les dispositions des alinéas qui précèdent, le congé sans solde prend fin au plus tard la semaine suivant le début du versement des prestations du Régime québécois d'assurance parentale ou du Régime d'assurance-emploi, moment à compter duquel les dispositions du paragraphe 22.22A s'appliquent.

Durant le congé sans solde, la personne salariée bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.28.

SECTION VI Congé sans solde et congé partiel sans solde

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

1) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de maternité prévu au paragraphe 22.05;

2) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant la naissance;

3) un congé sans solde d'une durée maximale de deux (2) ans qui suit immédiatement le congé d'adoption prévu au paragraphe 22.22A. Toutefois, la durée du congé ne doit pas excéder la cent vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant l'arrivée de l'enfant à la maison.

La personne salariée à temps complet qui ne se prévaut pas de ce congé sans solde a droit à un congé partiel sans solde établi sur une période maximale de deux (2) ans. La durée de ce congé ne peut excéder la cent vingt-cinquième (125^{e}) semaine suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant à la maison.

Pendant la durée de ce congé, la personne salariée est autorisée, suite à une demande écrite présentée au moins trente (30) jours à l'avance à son employeur, à se prévaloir une (1) fois d'un des changements suivants :

i) d'un congé sans solde à un congé partiel sans solde ou l'inverse, selon le cas;

ii) d'un congé partiel sans solde à un congé partiel sans solde différent.

Malgré ce qui précède, la personne salariée peut modifier une seconde fois son congé sans solde ou partiel sans solde en autant qu'elle l'ait signifié dans sa première (1re) demande de modification.

La personne salariée à temps partiel a également droit à ce congé partiel sans solde. Toutefois, en cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de travail par

semaine, la personne salariée à temps partiel doit fournir une prestation de travail équivalant à deux jours et demi (2 ½).

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

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

b) La personne salariée qui ne se prévaut pas du congé prévu à l'alinéa a) peut bénéficier après la naissance ou l'adoption de son enfant, d'un congé sans solde d'au plus soixante-cinq (65) semaines continues qui commence au moment décidé par la personne salariée et se termine au plus tard soixante-dix-huit (78) semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, soixante-dix-huit (78) semaines après que l'enfant lui a été confié.

c) Après entente avec l'employeur, la personne salariée peut, au cours de la deuxième (2e) année d'un congé sans solde, s'inscrire sur la liste de disponibilité de son établissement plutôt que de revenir sur son poste. Dans un tel cas, la personne salariée n'est pas soumise aux règles de disponibilité minimale lorsque de telles règles sont prévues dans les dispositions locales. La personne salariée est alors considérée en congé partiel sans solde.

22.28 Au cours du congé sans solde prévu au paragraphe 22.27, la personne salariée accumule son ancienneté, conserve son expérience et continue de participer au régime d'assurance maladie de base qui lui est applicable en versant sa quote-part des primes pour les soixante-cinq (65) premières semaines du congé et la totalité des primes pour les semaines suivantes. De plus, elle peut continuer à participer aux régimes optionnels d'assurances qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en versant la totalité des primes.

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

Malgré les alinéas précédents, la personne salariée accumule son expérience, aux fins de la détermination de son salaire, jusqu'à concurrence des soixante-cinq (65) premières semaines d'un congé sans solde ou partiel sans solde.

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

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

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

22.29A À l'expiration de ce congé sans solde ou partiel sans solde, la personne salariée peut reprendre son poste ou, le cas échéant, un poste qu'elle a obtenu à sa demande, conformément aux dispositions de la convention collective. Dans l'éventualité où le poste aurait été aboli, ou en cas de supplantation, la personne salariée a droit aux avantages dont elle aurait bénéficié si elle avait alors été au travail.

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

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

22.29B Sur présentation d'une pièce justificative, un congé sans solde ou un congé partiel sans solde d'une durée maximale d'un (1) an est accordé à la personne salariée dont l'enfant mineur a des problèmes socio-affectifs ou est handicapé ou a une maladie prolongée et dont l'état nécessite la présence de la personne salariée concernée. Les modalités relatives à ces congés sont celles prévues aux paragraphes 22.28, 22.31 et 22.32.

SECTION VII DISPOSITIONS DIVERSES

Les avis et préavis

22.30 Pour les congés de paternité et d'adoption :

a) Les congés prévus aux paragraphes 22.21 et 22.22 sont précédés, dès que possible, d'un avis par la personne salariée à son employeur;

b) Les congés visés aux paragraphes 22.21A et 22.22A sont accordés à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance. Ce délai peut toutefois être moindre si la naissance a lieu avant la date prévue de celle-ci.

La demande doit indiquer la date prévue de l'expiration dudit congé.

La personne salariée doit se présenter au travail à l'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, à moins que celui-ci ne soit prolongé de la manière prévue par le paragraphe 22.31.

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

22.31 Le congé sans solde visé au paragraphe 22.27 est accordé à la suite d'une demande écrite présentée au moins trois (3) semaines à l'avance.

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

Dans le cas du congé sans solde ou partiel sans solde, la demande doit préciser la date du retour. La demande doit également préciser l'aménagement du congé, et ce, sur le poste détenu par la personne salariée. En cas de désaccord de l'employeur quant au nombre de jours de congé par semaine, la personne salariée à temps complet a droit à un maximum de deux jours et demi (2 ½) par semaine ou l'équivalent, et ce, jusqu'à concurrence de deux (2) ans.

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

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

22.32 La personne salariée à qui l'employeur a fait parvenir quatre (4) semaines à l'avance un avis indiquant la date d'expiration du congé sans solde doit donner un préavis de son retour au moins deux (2) semaines avant l'expiration dudit congé. Si elle ne se présente pas au travail à la date de retour prévue, elle est considérée comme ayant démissionné.

La personne 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 soixante-cinq (65) semaines, tel préavis est d'au moins trente (30) jours.

La prolongation, la suspension et le fractionnement

22.33 Lorsque son enfant est hospitalisé, la personne salariée peut suspendre son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, après entente avec son employeur, en retournant au travail pendant la durée de cette hospitalisation.

22.33A Sur demande de la personne salariée, peuvent être fractionnés en semaines le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines.

Le congé peut être fractionné si l'enfant de la personne salariée est hospitalisé ou pour une situation visée aux articles 79.1 et 79.8 à 79.12 de la Loi sur les normes du travail.

Le nombre maximal de semaines pendant lesquelles le congé peut être suspendu est équivalent au nombre de semaines que dure l'hospitalisation de l'enfant. Pour les autres possibilités de fractionnement, le nombre maximal de semaines de suspension est celui prévu à la Loi sur les normes du travail pour une telle situation.

Durant une telle suspension, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

À la demande de la personne salariée et si l'employeur y consent, le congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A, le congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A ou le congé sans solde à temps complet prévu au paragraphe 22.27 avant l'expiration des soixante-cinq (65) premières semaines est fractionné en semaines. Les troisième (3^{e}) et quatrième (4^{e}) alinéas du présent paragraphe ne s'appliquent pas au présent alinéa.

22.33B Lors de la reprise du congé de paternité ou du congé pour adoption suspendu ou fractionné en vertu des paragraphes 22.33 et 22.33A, l'employeur verse à la personne salariée l'indemnité à laquelle elle aurait eu droit si elle ne s'était pas prévalue d'une telle suspension ou d'un tel fractionnement. L'employeur verse l'indemnité pour le nombre de semaines qui reste à courir en vertu du paragraphe 22.21A ou 22.22A, selon le cas, sous réserve du paragraphe 22.01.

22.33C La personne salariée qui fait parvenir à son employeur, avant la date d'expiration de son congé de paternité prévu au paragraphe 22.21A ou de son congé pour adoption prévu au paragraphe 22.22A, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant l'exige, a droit à une prolongation de son congé de paternité ou d'adoption. La durée de cette prolongation est celle indiquée au certificat médical.

Durant cette prolongation, la personne salariée est considérée en congé sans solde et ne reçoit de l'employeur ni indemnité, ni prestation. La personne salariée est visée par le paragraphe 22.28 durant cette période.

22.34 La personne salariée qui prend un congé de paternité ou un congé pour adoption prévu aux paragraphes 22.21, 22.21A, 22.22, 22.22A et 22.24A bénéficie des avantages prévus au paragraphe 22.13, en autant qu'elle y ait normalement droit, et au paragraphe 22.18 de la section II.

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

De même, la personne salariée qui bénéficie d'une prime pour disparités régionales en vertu de la présente convention collective reçoit cette prime durant les semaines où elle reçoit une indemnité, selon le cas, prévue aux paragraphes 22.21A ou 22.22A.

22.36 Toute indemnité ou prestation visée par le présent article dont le paiement a débuté avant une grève continue d'être versé pendant cette grève.

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

ARTICLE 23

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

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Définition de personne à charge

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

i) conjoint ou conjointe : s'entend au sens de l'article 1 de la convention.

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

ii) enfant à charge s'entend au sens de l'article 1 de la convention : est également considéré enfant à charge un enfant célibataire à l'égard duquel la personne salariée ou son conjoint exerce l'autorité parentale ou l'exercerait si l'enfant était mineur et satisfaisant à toutes les autres conditions prévues à l'article 1.

iii) personne atteinte d'une déficience fonctionnelle : une personne majeure, sans conjoint, atteinte d'une déficience fonctionnelle définie dans le Règlement sur le régime général d'assurance médicaments (RLRQ, c. A-29.01, r. 4) survenue avant qu'elle n'ait atteint l'âge de dix-huit (18) ans, qui ne reçoit aucune prestation en vertu d'un programme d'aide de dernier

recours prévu à la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (RLRQ, c. A-13.1.1), domiciliée chez une personne salariée et sur laquelle la personne salariée ou son conjoint exercerait l'autorité parentale si elle était mineure.

23.03 Définition d'invalidité

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

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

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

i) de moins de quinze (15) jours si la durée de l'invalidité est inférieure à soixante-dix-huit (78) semaines;

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

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

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

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

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

Comité syndical d'assurance

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

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

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

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

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

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

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

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

a) l'information aux personnes salariées;

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

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

d) la communication à l'assureur des demandes des cessations d'adhésion;

e) la perception des cotisations requises et la remise à l'assureur des primes déduites ou, le cas échéant, reçues des personnes salariées;

f) la remise aux personnes salariées des formulaires de demande d'adhésion, de prestations, des communiqués, des brochures, des certificats d'assurance ou autres fournis par l'assureur;

g) la transmission des renseignements normalement requis de l'employeur par l'assureur pour le règlement de certaines prestations;

h) la transmission à l'assureur du nom des personnes salariées qui ont fait part à l'employeur de leur décision de prendre leur retraite.

Le délai de carence afférent au régime d'assurance salaire ne peut être inférieur à vingt-quatre (24) mois et la prestation nette d'impôts ne peut dépasser quatre-vingts pour cent (80 %) du salaire net d'impôts, y compris les prestations que la personne salariée peut recevoir de toutes autres sources, notamment la Loi sur le régime de rentes du Québec (RLRQ, c. R-9), la Loi sur l'assurance

automobile (RLRQ, c. A-25), la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) et les différentes lois sur les régimes de retraite; ce maximum ne doit pas être interprété comme imposant une limite identique aux avantages que la personne salariée peut recevoir d'autres sources.

Les personnes couvertes par les dispositions de la convention de la Baie James et du Nord québécois telles que définies à l'article 1 de la Loi approuvant la convention de la Baie James et du Nord québécois (RLRQ, c. C-67) et qui sont également personnes salariées au sens de la présente convention collective peuvent être exemptées de participer au régime de base et aux régimes complémentaires d'assurance maladie et conserver la possibilité de participer à des régimes complémentaires d'assurance vie et d'assurance salaire.

SECTION II RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE VIE

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

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

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

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

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

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

SECTION III RÉGIME DE BASE D'ASSURANCE MALADIE

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

23.12 À chaque période de paie, la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie, à l'exclusion des frais d'hospitalisation en chambre semi-privée, quant à toute personne salariée ne peut excéder le moindre des montants suivants :

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

- Paie aux 14 jours : 29,44 $;
- Paie aux 7 jours : 14,72 $;

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

- Paie aux 14 jours : 12,92 $;
- Paie aux 7 jours : 6,46 $;

c) le montant maximal de la couverture au régime de base d'assurance maladie de la personne participante assurée.

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

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

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

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

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

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

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

SECTION IV RÉGIME D'ASSURANCE SALAIRE

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

a) Jusqu'à concurrence du moindre du nombre de jours de congés de maladie accumulés à son crédit ou de cinq (5) jours ouvrables, au paiement d'une prestation équivalant au salaire qu'elle recevrait si elle était au travail.

Cependant, si une personne salariée doit s'absenter de son travail pour une cause de maladie, sans avoir à son crédit un nombre de jours suffisants pour couvrir les cinq (5) premiers jours ouvrables d'absence, elle peut utiliser par anticipation les jours qu'elle accumulera jusqu'au

30 novembre de l'année en cours. Toutefois, en cas de départ, avant la fin de l'année, elle doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie, les jours de congés de maladie pris par anticipation et non encore acquis.

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

Pour la personne salariée à temps partiel, le montant des prestations est établi au prorata sur la base du temps travaillé au cours des cinquante-deux (52) semaines de calendrier précédant son invalidité par rapport au montant de la prestation payable sur la base du temps complet. Les semaines pendant lesquelles une période d'absence pour maladie, de vacances, de congé de maternité, de paternité, d'adoption, de retrait préventif ou d'absence sans solde prévue à la convention collective a été autorisée sont exclues du calcul.

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

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

c) Pour toute la période d'invalidité prévue aux alinéas a) et b), la personne salariée accumule son expérience aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire.

d) À compter de la huitième (8e) semaine d'invalidité au sens du paragraphe 23.03, toute personne salariée qui reçoit des prestations d'assurance salaire peut, sur recommandation du médecin désigné par l'employeur ou à sa demande et sur recommandation de son médecin traitant, bénéficier d'une ou plusieurs périodes de réadaptation dans son poste ou dans son assignation ou, si celle-ci est terminée, dans une autre assignation à l'intérieur d'un délai d'une durée maximale de trois (3) mois consécutifs.

Cette réadaptation est possible avec l'accord de l'employeur et pourvu qu'elle puisse permettre à la personne salariée d'accomplir toutes ses tâches habituelles. Durant toute période de réadaptation, la personne salariée continue d'être assujettie au régime d'assurance salaire.

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

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

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

L'employeur peut mettre fin à une période de réadaptation.

Lorsqu'elle est en réadaptation, la personne salariée a droit d'une part, à son salaire pour la proportion du temps travaillé et d'autre part, à la prestation qui lui est applicable pour la proportion

du temps non travaillé. Le temps non travaillé pour une personne salariée à temps partiel équivaut à la différence entre le nombre de jours équivalant à la moyenne établie aux fins du calcul de sa prestation et le nombre de jours travaillés.

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

Toute période de réadaptation n'a pas pour effet d'interrompre la période d'invalidité ni de prolonger la période de paiement des prestations, complètes ou réduites, d'assurance salaire au-delà de cent quatre (104) semaines de prestation pour cette invalidité.

À la fin d'une période de réadaptation, la personne salariée peut reprendre son poste si elle n'est plus invalide. De même, la personne salariée ne détenant pas de poste poursuit son assignation. Si celle-ci est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective. Si son invalidité persiste, la personne salariée continue de recevoir sa prestation, tant qu'elle y est admissible.

23.18 La personne salariée continue de participer au régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RREGOP) tant que les prestations prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.17 demeurent payables y compris le délai de carence et pour une (1) année additionnelle si elle est invalide à la fin du vingt-quatrième (24^{e}) mois à moins d'un retour au travail, du décès ou de la prise de sa retraite avant l'expiration de cette période. Elle bénéficie de l'exonération de ses cotisations au RREGOP sans perte de droits dès l'arrêt du paiement de la prestation prévue à l'alinéa a) du paragraphe 23.17 ou à l'expiration du délai prévu au deuxième (2^{e}) alinéa du paragraphe 23.32, selon le cas. Les dispositions relatives à l'exonération de ses cotisations font partie intégrante des dispositions du RREGOP. Sous réserve des dispositions de la convention collective, le paiement des prestations ne doit pas être interprété comme conférant au prestataire le statut de personne salariée ni comme ajoutant à ses droits en tant que tel, en ce qui a trait notamment à l'accumulation des jours de maladie.

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

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

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

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

   i) pour la période visée par l'alinéa a) du paragraphe 23.17, si la personne salariée a des congés de maladie en réserve, l'employeur verse, s'il y a lieu, à la personne salariée la

différence entre son salaire net[1] et la prestation payable par la Société de l'assurance automobile du Québec (SAAQ). La banque de congés de maladie accumulés est réduite proportionnellement au montant ainsi payé;

ii) pour la période visée par l'alinéa b) du paragraphe 23.17, la personne salariée reçoit, s'il y a lieu, la différence entre quatre-vingt-cinq pour cent (85 %) de son salaire net[1] et la prestation payable par la SAAQ.

c) dans le cas d'une lésion professionnelle donnant droit à l'indemnité de remplacement du revenu versée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, les dispositions suivantes s'appliquent :

i) la personne salariée reçoit de son employeur quatre-vingt-dix pour cent (90 %) de son salaire net[1] jusqu'à la date de la consolidation de sa lésion, sans excéder toutefois, cent quatre (104) semaines du début de sa période d'invalidité;

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

iii) les prestations versées par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST), pour la même période, sont acquises à l'employeur, jusqu'à concurrence des montants prévus en i) et ii).

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

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

Aucune prestation d'assurance salaire ne peut être versée pour une invalidité indemnisée en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles lorsque la lésion professionnelle y donnant droit s'est produite chez un autre employeur. Dans ce cas, la personne salariée est tenue d'informer son employeur d'un tel événement et du fait qu'elle reçoit une indemnité de remplacement du revenu. Toutefois, dans le cas où la CNESST cesse de verser des indemnités en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles suite à la lésion professionnelle survenue chez un autre employeur, le régime d'assurance salaire prévu au paragraphe 23.17 s'applique si la personne salariée est toujours invalide au sens du paragraphe 23.03 et, dans un tel cas, la date du début de telle absence est considérée comme la date du début de l'invalidité aux fins de l'application du régime d'assurance salaire.

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

Pour recevoir les prestations prévues au paragraphe 23.17 et au présent paragraphe, une personne salariée doit informer l'employeur du montant de la prestation hebdomadaire payable en vertu de toute loi.

23.20 Le paiement de la prestation cesse avec la date effective de la retraite de la personne salariée. Le montant de la prestation se fractionne, le cas échéant, à raison d'un cinquième (⅕) du montant prévu pour une semaine complète par jour ouvrable d'invalidité au cours de la semaine normale de travail.

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

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

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

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

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

23.24 De façon à permettre cette vérification, la personne salariée doit aviser son employeur sans délai lorsqu'elle ne peut se présenter au travail en raison de maladie et soumettre promptement les pièces justificatives requises visées au paragraphe 23.22. L'employeur ou son représentant peut exiger une déclaration de la personne salariée ou de son médecin traitant sauf dans le cas où, en raison des circonstances, aucun médecin n'a été consulté. Il peut également faire examiner la personne salariée relativement à toute absence, auquel cas il en informe le syndicat par écrit en même temps que la personne salariée, le coût de l'examen n'étant pas à la charge de la personne salariée et les frais de déplacement raisonnablement encourus sont remboursés selon les dispositions de la convention collective.

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

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

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

La personne salariée peut contester tout litige relatif à l'inexistence ou à la cessation présumée d'une invalidité, ou à la décision de l'employeur d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de

réadaptation ou à l'existence ou non de limitations fonctionnelles permanentes, selon la procédure suivante :

1- L'employeur doit donner un avis écrit à la personne salariée et au syndicat de sa décision de ne pas ou de ne plus reconnaître l'invalidité, d'exiger qu'elle effectue ou prolonge une période de réadaptation ou de reconnaître ou non l'existence de limitations fonctionnelles permanentes. L'avis transmis à la personne salariée est accompagné du ou des rapports et expertises directement reliés à l'invalidité que l'employeur fera parvenir au médecin-arbitre et qui sera ou seront utilisé(s) à la procédure d'arbitrage prévue à l'alinéa 3 ou à l'alinéa 4.

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

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

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

PHYSIATRIE

Secteur Est[3]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Lavoie, Suzanne, Québec
Morand, Claudine, Québec

2. Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut sera déterminé ultérieurement.

3. Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

Secteur Ouest[4]

Bouthillier, Claude, Montréal
Lambert, Richard, Montréal
Lavoie, Suzanne, Montréal

ORTHOPÉDIE

Secteur Est[5]

Beaumont-Courteau, Maxime, Laval
Bélanger, Louis-René, Saguenay
Blanchet, Michel, Québec
Garneau, Daniel, Québec
Kouncar, Nathalie, Laval
Lacasse, Bernard, Québec
Latour, Marc-André, Québec
Lemieux, Rémy, Saguenay
Lépine, Jean-Marc, Québec
Morin, François, Québec
Toueg, Jacques, Laval

Secteur Ouest[4]

Beaumont-Courteau, Maxime, Laval
Blanchette, David, Montréal
Dionne, Julien, Saint-Hyacinthe
Godin, Claude, Montréal
Jodoin, Alain, Montréal
Kouncar, Nathalie, Laval
Lacasse, Bernard, Québec
Lépine, Jean-Marc, Québec
Major, Pierre, Montréal
Morin, François, Québec
Renaud, Éric, Laval
Toueg, Jacques, Laval

PSYCHIATRIE

Secteur Est[5]

Brochu, Michel, Québec
Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal

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

5. Le secteur Est comprend les régions suivantes : Bas-Saint-Laurent, Saguenay-Lac-Saint-Jean, Capitale-Nationale, Chaudière-Appalaches, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

Gauthier, Serge, Laval
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Hébert, Jean, Laval
Jobidon, Denis, Québec
Margolese, Howard Charles, Montréal
Pineault, Jacinthe, Saint-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Proteau, Guylaine, Québec
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

Secteur Ouest[6]

Brochu, Michel, Québec
Côté, Louis, Montréal
Fortin, Hélène, Montréal
Gauthier, Serge, Laval
Gauthier, Yvan, Québec
Girard, Claude, Québec
Hébert, Jean, Laval
Jobidon, Denis, Québec
Legault, Louis, Montréal
Margolese, Howard Charles, Montréal
Morin, Luc, Sherbrooke
Pineault, Jacinthe, Saint-Hyacinthe
Poirier, Roger-Michel, Montréal
Turcotte, Jean-Robert, Montréal

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

c) Dans les quinze (15) jours de la détermination de la spécialité pertinente, la personne salariée ou le représentant syndical et l'employeur transmettent au médecin-arbitre les dossiers et expertises directement reliés à l'invalidité produits par leurs médecins respectifs.

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

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

f) Le mandat du médecin-arbitre porte exclusivement sur les sujets suivants :

- l'inexistence de l'invalidité;

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

- la date de cessation de l'invalidité;
- l'existence ou non de limitations fonctionnelles permanentes;
- la capacité de la personne salariée à effectuer une période de réadaptation ou sa prolongation.

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

h) Le médecin-arbitre rend une décision à partir des documents fournis conformément aux dispositions du sous-alinéa c) et de la rencontre prévue au sous-alinéa d). Le médecin-arbitre doit trancher, sous réserve du respect des règles de déontologie, entre l'opinion du médecin traitant ou celle du médecin désigné par l'employeur. Il doit rendre sa décision au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la date du dépôt du grief. Sa décision est finale et exécutoire.

4- Dans le cas où l'invalidité ne relève pas du champ de pratique d'un physiatre, d'un psychiatre ou d'un orthopédiste, la procédure d'arbitrage médical prévue à l'alinéa 3 s'applique en y remplaçant le sous-alinéa a) par le suivant :

Les parties locales disposent d'un délai de dix (10) jours de la date du dépôt du grief pour s'entendre sur la désignation d'un médecin-arbitre. S'il n'y a pas d'entente sur la spécialité pertinente dans les cinq (5) premiers jours, celle-ci est déterminée dans les deux (2) jours qui suivent par le médecin omnipraticien ou son substitut[7] à partir des rapports et expertises fournis par le médecin traitant et le premier (1er) médecin désigné par l'employeur. Dans ce cas, les parties locales disposent du nombre de jours à courir pour respecter le délai de dix (10) jours afin de s'entendre sur la désignation du médecin-arbitre. À défaut d'entente sur le choix du médecin-arbitre, l'employeur avise le médecin omnipraticien ou son substitut afin que ce dernier nomme, dans un délai de cinq (5) jours, un médecin dans le champ de pratique identifié.

Dans le cas où l'employeur conteste la cessation de l'invalidité de la personne salariée, il en avise par écrit celle-ci et le syndicat. La personne salariée dispose d'un délai de trente (30) jours de la décision de l'employeur pour déposer un grief. Les dispositions des alinéas 3 ou 4 selon le cas s'appliquent.

La personne salariée ne peut contester, en vertu des dispositions de la convention collective, sa capacité de retour au travail dans les cas où une instance ou un tribunal compétent constitué en vertu de toute loi, notamment la Loi sur l'assurance automobile, la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ou la Loi sur l'indemnisation des victimes d'actes criminels (RLRQ, c. I-6), a déjà rendu une décision sur sa capacité de retour au travail en relation avec la même invalidité et le même diagnostic.

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

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

---

7. Pour la durée de la présente convention collective, le médecin omnipraticien est Daniel Choinière et son substitut sera déterminé ultérieurement.

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

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

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

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

b) aux fins de pré-retraite;

c) utilisation pour rachat d'années de service non cotisées au RREGOP (section III du chapitre II de la Loi).

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

- d'abord les soixante (60) premiers jours à leur pleine valeur;

et

- ensuite l'excédent de soixante (60) jours, sans limite, à la moitié de leur valeur.

d) combler la différence entre le salaire net de la personne salariée et la prestation d'assurance salaire prévue à l'alinéa b) du paragraphe 23.17. Durant cette période, la réserve de congés de maladie est réduite proportionnellement au montant ainsi payé.

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

e) au départ de la personne salariée, les jours de congés de maladie monnayables accumulés lui sont payés jour par jour jusqu'à concurrence de soixante (60) jours ouvrables. L'excédent des soixante (60) jours ouvrables de congés de maladie accumulés lui est payé à raison d'une demi-journée (½) ouvrable par jour ouvrable accumulé jusqu'à concurrence de trente (30) jours ouvrables. Le maximum de jours monnayables au départ ne peut excéder en aucun cas, quatre-vingt-dix (90) jours ouvrables.

ACCUMULATION DES JOURS DE MALADIE

Personne salariée à temps complet

23.29 À la fin de chaque mois de service rémunéré, on crédite à la personne salariée 0,80 jour ouvrable de congé de maladie. Si le crédit en vertu de la dernière convention collective était autre qu'un (1) jour par mois, le crédit est calculé au taux prévu à cette convention en le réduisant de 0,20 jour par mois. Aux fins d'application du présent paragraphe, toute absence autorisée de plus de trente (30) jours interrompt cette accumulation. Cependant, cette accumulation n'est pas interrompue

lorsque la personne salariée s'absente pendant plus de trente (30) jours consécutifs en vertu du paragraphe 21.01.

Toute période d'invalidité continue de plus de douze (12) mois interrompt l'accumulation des jours de congé annuel et ce, indépendamment de la période de référence prévue au paragraphe 21.03.

La personne salariée peut utiliser trois (3) des congés de maladie prévus au premier (1er) alinéa pour motifs personnels. La personne salariée prend ces congés séparément et en avise l'employeur, au moins vingt-quatre (24) heures à l'avance, lequel ne peut refuser sans motif valable. Les parties peuvent, par arrangement local, convenir de permettre à la personne salariée de fractionner ces trois (3) jours de congé de maladie pour motifs personnels en demi-journées (½). Le cas échéant, les parties conviennent des modalités applicables.

Ces congés peuvent être pris par anticipation à même les jours de congé de maladie que la personne salariée accumulera jusqu'au 30 novembre de l'année en cours. Cependant, ces congés ne peuvent être pris par anticipation entre le 15 décembre et le 15 janvier à moins d'entente avec l'employeur. En cas de départ avant la fin de l'année, la personne salariée doit rembourser l'employeur au taux courant lors de son départ, à même sa dernière paie les jours de congé pris par anticipation et non encore acquis.

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

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

Personne salariée à temps partiel

23.32 La personne salariée à temps partiel, au lieu d'accumuler des jours de congés de maladie comme prévu au paragraphe 23.29, bénéficie des dispositions prévues au troisième (3e) alinéa du paragraphe 8.16.

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

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

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

23.33 À moins que les parties locales n'en conviennent autrement, l'employeur peut, tant qu'une personne salariée est admissible à l'indemnité de remplacement du revenu, l'assigner temporairement, soit à son poste d'origine, soit, prioritairement aux personnes salariées de la liste de disponibilité et sous réserve des dispositions prévues au paragraphe 16.01, à un poste temporairement dépourvu de titulaire et ce, même si sa lésion n'est pas consolidée. L'assignation se

fait à un poste qui, de l'avis du médecin traitant, ne comporte pas de danger pour la santé, la sécurité ou l'intégrité physique de la personne salariée compte tenu de sa lésion, qui est favorable à la réadaptation de la personne salariée et dont elle est raisonnablement en mesure d'accomplir les fonctions. L'employeur met fin à cette assignation sur présentation d'un certificat médical à cet effet du médecin traitant. L'employeur remet à la personne salariée avant le début de l'assignation une copie du formulaire décrivant les conditions d'assignation temporaire. De plus, il informe le syndicat au début de l'assignation qu'une personne salariée est assignée temporairement.

23.34 La personne salariée qui, malgré la consolidation de sa lésion, demeure incapable de répondre aux exigences normales de son poste est replacée selon la procédure suivante :

La personne salariée est inscrite sur une équipe spéciale et est considérée comme ayant posé sa candidature à tout poste vacant ou nouvellement créé de même statut, si ses capacités résiduelles, selon l'avis de son médecin traitant, lui permettent d'accomplir les tâches de ce poste sans danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique compte tenu de sa lésion.

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

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

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

ARTICLE 24

RÉGIME DE RETRAITE

24.01 Les personnes salariées sont régies par les dispositions du Régime de Retraite des Enseignants (RRE), du Régime de Retraite des Fonctionnaires (RRF) ou du Régime de Retraite des Employés du Gouvernement et des Organismes Publics (RREGOP) selon le cas.

Programme de retraite progressive

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

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

Une personne salariée à temps complet ou à temps partiel ne peut se prévaloir du programme qu'une (1) seule fois même si celui-ci est annulé avant la date d'expiration de l'entente.

24.04 Le programme de retraite progressive est assujetti aux modalités qui suivent :

1) Période couverte par les présentes dispositions et prise de la retraite

a) les présentes dispositions peuvent s'appliquer à une personne salariée pour une période minimale de douze (12) mois et pour une période maximale de soixante (60) mois;

b) cette période incluant le pourcentage et l'aménagement de la prestation de travail est ci-après appelée « l'entente »;

c) à la fin de l'entente, la personne salariée prend sa retraite;

d) toutefois dans le cas où la personne salariée n'est pas admissible à la retraite à la fin de l'entente en raison de circonstances hors de son contrôle (ex : grève, lock-out, correction du service antérieur), l'entente est prolongée jusqu'à la date d'admissibilité à la retraite.

2) Durée de l'entente et prestation de travail

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

b) la demande doit être faite, par écrit, au moins quatre-vingt-dix (90) jours avant le début de l'entente; elle doit également prévoir la durée de l'entente;

c) le pourcentage de la prestation de travail doit être, sur une base annuelle, d'au moins quarante pour cent (40 %) ou d'au plus quatre-vingts pour cent (80 %) de celle d'une personne salariée à temps complet;

d) l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail doivent être convenus entre la personne salariée et l'employeur et peuvent varier durant la durée de l'entente. De plus, l'employeur et la personne salariée peuvent convenir en cours d'entente de modifier l'aménagement et le pourcentage de la prestation de travail;

e) l'entente entre la personne salariée et l'employeur est consignée par écrit et une copie est remise au syndicat;

f) la personne salariée peut convenir avec son employeur, par écrit, et plus de six (6) mois avant la fin de l'entente, de prolonger cette entente. Toute prolongation doit être de minimum douze (12) mois et de maximum soixante (60) mois. Malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne peut pas excéder sept (7) années[1];

Dans le cas d'une entente de retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.[2]

3) Droits et avantages

a) Pendant la durée de l'entente, la personne salariée reçoit une rémunération correspondant à sa prestation de travail;

b) la personne salariée continue d'accumuler son ancienneté comme si elle ne participait pas au programme;

pour la personne salariée à temps partiel la période de référence pour le calcul de l'ancienneté est la moyenne hebdomadaire des jours d'ancienneté accumulés au cours de ses cinquante-deux (52) dernières semaines de service ou depuis sa date d'entrée en service selon la date la plus rapprochée du début de l'entente;

c) la personne salariée se voit créditer, aux fins d'admissibilité à une rente de retraite et, aux fins de calcul de sa rente de retraite, le service à temps plein ou à temps partiel qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

d) pendant la durée de l'entente, la personne salariée et l'employeur versent les cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) que la personne salariée accomplissait avant le début de l'entente;

e) dans le cas où une invalidité survient pendant la durée de l'entente, la personne salariée est exonérée de ses cotisations au régime de retraite sur la base du traitement admissible évolutif et de la prestation de travail qu'elle accomplissait avant le début de l'entente;

1. À compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024.

2. À compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification ou, au plus tard le 30 juin 2024.

pendant une période d'invalidité, la personne salariée reçoit une prestation d'assurance salaire calculée selon l'aménagement et le pourcentage annuel de la prestation de travail convenus et ce, sans dépasser la date de la fin de l'entente;

f) conformément au paragraphe 23.28, les jours de congés de maladie au crédit d'une personne salariée peuvent être utilisés dans le cadre de l'entente pour la dispenser, totalement ou partiellement, de la prestation de travail prévue à l'entente et ce, pour l'équivalent des jours de congés de maladie à son crédit;

g) pendant la durée de l'entente, la personne salariée bénéficie du régime de base d'assurance vie dont elle bénéficiait avant le début de l'entente;

h) l'employeur continue de verser sa contribution au régime de base d'assurance maladie correspondant à celle versée avant le début de l'entente en autant que la personne salariée paie sa quote-part.

4) Mutation volontaire

Lors de la mutation volontaire d'une personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive, cette dernière et l'employeur se rencontrent afin de convenir du maintien ou non de l'entente ou de toute modification pouvant y être apportée. À défaut d'accord, l'entente prend fin.

5) Supplantation ou mise à pied

Aux fins d'application de la procédure de supplantation, lorsque son poste est aboli ou qu'elle est supplantée, la personne salariée est réputée fournir la prestation de travail (à temps complet ou à temps partiel) normalement prévue à son poste. Elle continue de bénéficier du programme de retraite progressive.

Dans le cas, où la personne salariée est mise à pied et bénéficie de la sécurité d'emploi, cette mise à pied n'a aucun effet sur l'entente; celle-ci continue de s'appliquer pendant la mise à pied.

6) Cessation de l'entente

L'entente prend fin dans les cas suivants :

- retraite;
- décès;
- démission;
- congédiement;
- désistement avec l'accord de l'employeur;
- invalidité de la personne salariée qui se prolonge au-delà de trois (3) ans si, au cours des deux (2) premières années de cette invalidité, celle-ci était admissible à l'assurance salaire.

Dans ces cas ainsi que dans celui prévu à l'alinéa 24.04 4), le service crédité en vertu de l'entente est maintenu; le cas échéant, les cotisations non versées, accumulées avec intérêts, demeurent à son dossier.

24.05 Sauf dispositions à l'effet contraire apparaissant aux paragraphes précédents, la personne salariée qui bénéficie du programme de retraite progressive est régie par les règles de la convention collective s'appliquant à la personne salariée à temps partiel.

ARTICLE 25

ALLOCATIONS DE DÉPLACEMENT

25.01 La personne salariée qui, à la demande de l'employeur, doit accomplir ses fonctions à l'extérieur de l'établissement a droit aux allocations de déplacement remboursables selon les modalités suivantes :

Frais d'automobile

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

- de 0 à 8 000 km : 0,620 $ du km
- pour tout le kilométrage excédant 8 000 km au cours d'une année 0,545 $ du km

Un montant de 0,155 $ est ajouté aux allocations prévues pour le kilométrage parcouru sur une route de gravier.

Si la personne salariée n'utilise pas sa propre automobile, l'employeur rembourse la personne salariée des frais occasionnés conformément aux conditions établies localement.

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

Les frais de stationnement au port d'attache sont remboursés pour la personne salariée requise d'utiliser son véhicule dans l'exercice de ses fonctions.

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

Repas

25.03 Au cours de ses déplacements, la personne salariée a droit aux allocations de repas suivantes conformément aux conditions établies localement :

Déjeuner :	14,70 $
Dîner :	20,20 $
Souper :	30,50 $

Coucher

25.04 Lorsque la personne salariée doit loger dans un établissement hôtelier dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit au remboursement des frais réels et raisonnables de logement encourus, plus une allocation quotidienne de 7,75 $.

25.05 Lorsqu'une personne salariée loge chez un parent ou un ami, dans l'exercice de ses fonctions, elle a droit à un remboursement de 22,25 $.

Assurance affaires

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

L'assurance affaires doit comprendre tous les avenants nécessaires y compris ceux qui permettent le transport de passagers en service commandé, et ne doit pas être annulée avant sa date d'expiration à moins d'en aviser l'employeur au préalable.

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

25.07 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, une réglementation gouvernementale autorise des tarifs supérieurs à ceux prévus aux paragraphes 25.01 à 25.05 pour les personnes salariées régies par la présente convention collective, l'employeur s'engage à procéder dans les trente (30) jours aux ajustements des taux prévus aux paragraphes 25.01 à 25.05.

ARTICLE 26

AVANTAGES SOCIAUX

26.01 L'employeur accorde à la personne salariée :

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

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

2. trois (3) jours civils de congé à l'occasion du décès des membres suivants de sa famille : père, mère, frère, sœur, enfants (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa précédent), beau-père, belle-mère, bru et gendre;

3. deux (2) jours civils de congé à l'occasion du décès de l'enfant de son conjoint ou de sa conjointe (à l'exception de ceux prévus à l'alinéa 26.01 (1.a));

4. un (1) jour civil de congé à l'occasion du décès de sa belle-sœur, de son beau-frère, de ses grands-parents et de ses petits-enfants;

5. malgré les stipulations prévues au paragraphe 26.03, la personne salariée peut choisir de reporter un (1) jour de congé prévu aux alinéas 26.01 (1.a), 26.01 (2), 26.01 (3) et 26.01 (4) pour assister à la cérémonie d'inhumation ou de crémation. En aucun cas, l'application de cet alinéa ne peut avoir pour effet de conférer à la personne salariée une rémunération additionnelle à celle prévue à 26.04.

26.02 Lors de décès mentionnés aux alinéas précédents, la personne salariée a droit à une (1) journée additionnelle aux fins de transport si le lieu des funérailles se situe à deux cent quarante (240) kilomètres et plus du lieu de résidence.

26.03 Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 26.01, à l'exception de l'alinéa 26.01 (1.b), peut être pris, au choix de la personne salariée, entre la date du décès et la date des funérailles inclusivement. Le congé de plus d'un (1) jour civil doit être pris de manière continue.

Le congé prévu à l'un ou l'autre des alinéas du paragraphe 26.01 peut être pris à compter de la veille du décès lorsque le décès est prévu dans le cadre de la Loi concernant les soins de fin de vie (RLRQ, c. S 32.0001). La personne salariée doit informer son employeur de son absence le plus tôt possible.

26.04 Pour les jours civils de congé dont il est fait mention aux paragraphes 26.01 et 26.02 la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail sauf s'ils coïncident avec tout autre congé prévu dans la présente convention.

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

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

26.07 Sur avis donné un (1) mois à l'avance, toute personne salariée a droit à une (1) semaine de congé avec solde, à l'occasion de son mariage.

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

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

Congé pour responsabilités familiales

26.09 La personne salariée peut, après en avoir avisé l'employeur le plus tôt possible, s'absenter du travail jusqu'à concurrence de dix (10) jours sans solde par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

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

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

26.10 Une personne salariée peut s'absenter du travail en application des articles 79.8 à 79.15 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1), en informant l'employeur des motifs de son absence le plus tôt possible et en fournissant la preuve justifiant son absence.

Pendant ce congé sans solde, la personne salariée accumule son ancienneté et son expérience. Elle continue de participer au régime d'assurance maladie de base en assumant sa quote-part des primes. Elle peut également continuer de participer aux régimes optionnels d'assurance qui lui sont applicables en faisant la demande au début du congé et en assumant la totalité des primes.

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

De même, au retour du congé sans solde, la personne salariée ne détenant pas de poste, reprend l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit après la fin de ce congé.

Si l'assignation est terminée, la personne salariée a droit à toute autre assignation selon les dispositions de la convention collective.

ARTICLE 27

REPAS

27.01 Lorsque des repas sont servis aux bénéficiaires sur les lieux de travail de la personne salariée ou lorsque la personne salariée peut se rendre à son établissement y prendre son repas à l'intérieur du délai alloué pour ce faire, l'employeur lui fournit un repas convenable lorsque ce (ces) repas est (sont) prévu(s) à son horaire de travail.

La personne salariée qui en raison de son lieu d'assignation bénéficie d'une allocation de repas en remplacement du repas prévu au présent paragraphe continue d'en bénéficier à moins que l'employeur y supplée autrement.

Le prix de chaque repas est à la pièce, mais un service complet n'excèdera pas[1] :

Déjeuner :	2,37 $
Dîner :	5,41 $
Souper :	5,41 $

Au 1er avril de chaque année, le coût des repas est majoré selon le pourcentage d'augmentation des taux et échelles de salaire prévu au paragraphe 8.46 de la convention collective.

27.02 La personne salariée peut apporter son repas et elle le prend dans un endroit convenable désigné à cette fin par l'employeur.

27.03 Il est entendu qu'il n'y aura pas de privilèges acquis pour les personnes salariées qui payaient des taux inférieurs à ceux ci-haut prévus.

27.04 L'employeur fournit également un repas à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit.

[1] Les prix indiqués sont ceux applicables au 1er avril 2024.

ARTICLE 28

AVANTAGES OU PRIVILÈGES ACQUIS

28.01 Les avantages ou privilèges liés à une matière définie comme étant l'objet de stipulations négociées et agréées à l'échelle nationale au sens de la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (RLRQ, c. R-8.2), acquis à une personne salariée avant le 14 décembre 2005 et qui sont supérieurs aux stipulations de la présente convention collective, sont maintenus, au seul bénéfice de cette personne salariée.

Malgré toutes dispositions de la convention collective, nulle dérogation à la nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire ne peut constituer un avantage ou un privilège acquis ni être invoquée à ce titre par une personne salariée.

28.02 Toutes dispositions des conventions collectives antérieures qui sont supérieures aux dispositions de la présente convention collective, ne peuvent être invoquées à titre d'avantages ou de privilèges acquis.

ARTICLE 29

CONTRAT À FORFAIT

29.01 Tout contrat entre l'employeur et un tiers ayant pour effet de soustraire directement ou indirectement partie ou totalité des tâches accomplies par les personnes salariées couvertes par l'accréditation, oblige l'employeur vis-à-vis le syndicat et ses personnes salariées comme suit :

1- Au préalable, l'occasion doit être fournie au syndicat d'examiner les assises économiques et autres du projet de l'établissement et, à l'intérieur d'un délai n'excédant pas soixante (60) jours, de proposer une alternative pouvant assurer la réalisation des objectifs poursuivis par l'établissement et respectant les paramètres du projet.

Pour permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'établissement lui fournit les informations pertinentes.

Le délai de soixante (60) jours précédemment prévu commence à courir à partir de la date de la réception par le syndicat des informations mentionnées au paragraphe précédent.

Les dispositions du présent alinéa s'appliquent également lors du renouvellement de contrat.

2- L'employeur avise le tiers de l'existence de l'accréditation, de la convention et de leur contenu.

3- L'employeur ne procède à aucune mise à pied, congédiement ou licenciement, découlant directement ou indirectement d'un tel contrat.

4- Tout changement aux conditions de travail d'une personne salariée affectée par suite de ce contrat doit se faire conformément aux dispositions de la présente convention.

5- L'employeur transmet au syndicat copie de tel contrat dans les trente (30) jours de sa signature.

29.02 Les dispositions du paragraphe 29.01 ne s'appliquent pas aux établissements privés conventionnés. Pour ceux-ci, l'employeur se réserve le droit de donner des sous-contrats à la condition que cela n'implique aucune mise à pied, aucune diminution de salaire, aucun congédiement ni directement ou indirectement pour aucun des membres de l'unité de négociation pendant la durée de la présente convention.

ARTICLE 30

SÉCURITÉ ET SANTÉ

L'employeur prend les mesures nécessaires pour promouvoir la santé physique et psychologique au travail des personnes salariées, pour éliminer à la source tout danger pour la santé, la sécurité et l'intégrité physique des personnes salariées et le syndicat y collabore.

L'employeur s'engage à maintenir des conditions de santé et de sécurité conformes aux lois et règlements en vigueur.

30.01 Un comité conjoint de santé et sécurité est formé afin d'étudier des problèmes particuliers à l'établissement. La composition, les modalités de fonctionnement et les mandats du comité sont convenus par arrangement local.

Le mandat du comité est de discuter de questions relatives à la santé sécurité (santé physique et psychologique au travail) et de faire les recommandations appropriées.

Le comité peut :

- convenir des modes d'inspection des lieux de travail;
- identifier les situations qui peuvent être sources de danger pour les personnes salariées;
- recueillir les renseignements utiles concernant les accidents survenus;
- recommander les moyens et équipements de protection individuels qui, tout en étant conformes aux règlements, sont adaptés aux besoins des personnes salariées de l'établissement;
- recevoir et étudier les plaintes des personnes salariées concernant les conditions de santé et de sécurité;
- recommander toutes mesures jugées utiles particulièrement concernant les appareils de mesures nécessaires, le contrôle des radiations, etc.

30.02 La personne salariée lorsqu'elle siège à ce comité est libérée de son travail sans perte de salaire.

30.03 L'employeur remet au syndicat une copie du formulaire requis par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) lors de la déclaration d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une perte de temps de travail.

30.04 Une personne salariée désignée par la Fédération des Professionnèles (FP-CSN) est libérée de son travail sans perte de salaire afin de participer aux réunions de l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur affaires sociales.

La personne salariée bénéficie d'une libération sans perte de salaire lors de l'audition de sa cause devant les instances d'appel prévues à la Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) incluant le Bureau d'évaluation médicale (BEM) et ce, pour une lésion professionnelle, au sens de cette loi, survenue chez son employeur.

30.05 Mesures de prévention

Lorsqu'une personne salariée estime qu'un usager ou l'environnement de celui-ci peut présenter un danger immédiat ou éventuel, elle en fait rapport à son supérieur immédiat.

À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent immédiatement les mesures qui s'imposent.

30.06 La personne salariée porteuse saine de germes, libérée de son travail sur recommandation du service de santé ou du médecin désigné par l'employeur, pourra être replacée dans un poste pour lequel elle rencontre les exigences normales de la tâche. Si un tel replacement est impossible, la personne salariée ne subit aucune perte de salaire ni aucune déduction de sa caisse de congés de maladie. Cependant, l'employeur pourra soumettre un tel cas à la CNESST, mais sans préjudice pour la personne salariée.

Dispositions particulières pour les technologues en radiologie

30.07 Toute personne exposée aux radiations en raison de son travail, subit durant ses heures de travail et sans frais, les examens et analyses suivants, à moins que son médecin traitant ne les interdise :

a) une radiographie pulmonaire (de format 350 mm x 430 mm) une fois par année;

b) une analyse de sang (cytologie complète), tous les trois (3) mois dans les cas d'exposition excessive aux radiations.

Le résultat de cette analyse doit être transmis au directeur ou la directrice du service de santé du personnel et au chef radiologiste. Toute anomalie sanguine, imputable aux radiations, décelée chez une personne salariée, devra faire l'objet d'une investigation sans délai par un hématologiste ou un médecin compétent en la matière afin d'en découvrir la cause.

30.08 Dans le but d'assurer la sécurité des personnes bénéficiaires et des personnes salariées, l'employeur s'engage à se conformer aux normes émises par Santé Canada, division protection contre les radiations.

Si la dosimétrie personnelle révèle que des doses excessives imputables à une défectuosité ou un vice de fonctionnement d'une installation radiologique ont été reçues par la personne salariée, l'établissement doit, sans retard, y apporter les mesures correctives et fournir au syndicat, sur demande, les renseignements à cet effet.

30.09 Si la dosimétrie personnelle révèle que la personne salariée a reçu des doses excessives, l'employeur doit accorder un congé à la personne salariée concernée. Ce congé n'affecte en rien le congé annuel ni les congés de maladie de la personne salariée. Pendant ce congé, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

ARTICLE 31

DISCRIMINATION, HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET VIOLENCE

31.01 Obligation d'accommodement

L'employeur et le syndicat reconnaissent qu'ils ont une obligation d'accommodement envers toute personne salariée, qui, par leur fait ou leur omission, est l'objet d'une discrimination prohibée par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne (RLRQ, c. C-12).

Afin de permettre aux parties de remplir leur obligation d'accommodement, la personne salariée victime de discrimination a l'obligation de collaborer et de faire connaître aux parties sa situation particulière, ses capacités et ses limitations, le cas échéant.

Les parties sont dégagées de leur obligation d'accommodement s'il n'existe aucune mesure d'accommodement ou si la mesure d'accommodement possible constitue une contrainte excessive. À cet égard, les parties reconnaissent que la nécessité de déroger à la convention collective afin d'exécuter leur obligation d'accommodement ne constitue pas, en soi, automatiquement une contrainte excessive.

Dans l'évaluation de ce qui constitue une contrainte excessive, il est tenu compte, notamment, du coût direct et indirect qu'implique la mesure d'accommodement, des droits auxquels elle peut porter atteinte et de l'entrave indue au bon fonctionnement de l'établissement qu'elle peut entraîner, le cas échéant.

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

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

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

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

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

Harcèlement psychologique

31.04 Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 de la Loi sur les normes du travail (RLRQ, c. N-1.1) font partie intégrante de la présente convention collective.

31.05 Aucune forme de harcèlement psychologique[1] n'est tolérée. À ce titre, l'employeur et le syndicat collaborent pour prévenir les situations de harcèlement psychologique par la mise sur pied de moyens appropriés d'information et de sensibilisation à être convenus par les parties locales.

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

Violence

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

31.08 Les parties locales peuvent convenir d'un mécanisme de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique ou de violence.

1. Le terme « harcèlement psychologique » comprend le harcèlement sexuel.

ARTICLE 32

PRATIQUE ET RESPONSABILITÉ PROFESSIONNELLE

32.01 Afin de protéger la confidentialité professionnelle des personnes salariées, l'employeur s'engage à ces fins, à assister et à défendre légalement ces dernières devant les tribunaux lorsque leur témoignage est requis, les obligeant ainsi à dévoiler ce qu'elles ont appris dans l'exercice de leurs fonctions.

Assurance responsabilité

32.02 Sauf en cas de faute lourde, l'employeur s'engage à protéger par une police d'assurance responsabilité, la personne salariée dont la responsabilité civile pourrait être engagée par le fait de l'exercice de ses fonctions.

S'il ne prend pas une police d'assurance responsabilité, l'employeur prend alors, sauf en cas de faute lourde, fait et cause de la personne salariée et convient de n'exercer contre cette dernière aucune réclamation à cet égard.

L'employeur remet au syndicat une copie de la section du contrat d'assurance responsabilité relatif à la responsabilité civile des personnes salariées, à titre de préposées de l'établissement.

32.03 Une personne salariée qui à la suite d'une sommation agit comme témoin expert dans un procès, est autorisée à s'absenter le temps requis pour ce faire et ne subit aucune diminution de traitement. Par ailleurs, elle s'engage à remettre à l'établissement, dès sa réception, l'indemnité qu'elle reçoit pour le temps où elle agit comme témoin expert.

32.04 Dans le cas de poursuite judiciaire envers une personne salariée dans l'exercice normal de ses fonctions, l'employeur fournit l'assistance légale nécessaire sans frais pour cette dernière. Lorsque la poursuite judiciaire est de nature pénale ou criminelle, l'employeur consulte la personne salariée sur le choix de l'avocat.

ARTICLE 33

COMITÉS LOCAUX DE RELATIONS DE TRAVAIL ET D'AMÉLIORATION CONTINUE

33.01 Énoncé de principe

Compte tenu de la transformation du réseau de la santé et des services sociaux, de la nécessité pour les organisations de s'adapter rapidement aux changements et de revoir les façons de faire en vue d'améliorer la qualité et l'efficience des services ainsi que la qualité de vie au travail des personnes salariées, tout en prenant en considération les ressources financières allouées à l'établissement, les parties nationales reconnaissent l'importance de mettre en place un mécanisme privilégié de communication et de coopération, de consultation et de recherche de solutions entre les parties locales.

A) COMITÉ LOCAL DE RELATIONS DE TRAVAIL

33.02 Formation d'un comité conjoint

Les parties locales forment un comité de relations de travail dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective. Cependant, dans le cas où le nombre de personnes salariées dans l'unité d'accréditation est de moins de vingt (20), le comité est formé si les parties locales en conviennent.

Dans sa démarche, le comité doit être préoccupé par la qualité des soins et services, la qualité de vie au travail des personnes salariées ainsi que la protection des emplois.

33.03 Mandats

Le comité doit :

- définir les problématiques et les priorités d'intervention. À titre indicatif, le comité peut aborder des problématiques telles :
  - la satisfaction et la valorisation au travail;
  - les questions de nature professionnelle, notamment l'autonomie professionnelle, la coordination professionnelle et le travail en équipe;
  - la dispensation des services hors de l'établissement;
- élaborer et compléter une grille d'analyse afin de répertorier les problèmes du milieu de travail;
- poser un diagnostic global sur les problèmes rencontrés;
- convenir des solutions à être appliquées localement;
- discuter des griefs avant la demande d'arbitrage dans le but d'en faire l'examen et d'y trouver une solution satisfaisante;
- discuter des situations de demande d'accommodement présentées aux parties;
- étudier les plaintes des personnes salariées relatives au fardeau de leurs tâches ou toute question reliée directement au fardeau de leurs tâches;

- discuter de toutes problématiques liées à l'accessibilité et l'équité aux aménagements du temps de travail.

33.04 Conditions préalables

Afin de réaliser leur mandat, les membres du comité doivent avoir accès à de la formation dont les parties locales conviendront et à toute l'information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche des solutions.

33.05 Composition du comité

Le comité est composé d'un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur.

Les personnes représentant le syndicat sont libérées selon les dispositions prévues au paragraphe 7.18 de la convention collective.

L'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources ou une firme extérieure après consentement des deux (2) parties.

33.06 Fonctionnement

Le comité définit ses règles de fonctionnement en privilégiant pour la prise de décision la base du consensus.

Les rencontres du comité, les travaux requis et la formation dont les parties locales auront convenu se tiennent durant les heures de travail.

33.07 Recours en cas de fardeau de tâches

Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties dans les cinq (5) jours de la réception d'une plainte écrite.

Avant de se saisir d'une plainte, le comité doit s'assurer que la problématique concernée n'est pas sous étude au comité conjoint local de santé et de sécurité.

Lorsqu'il étudie une plainte, le comité doit veiller à obtenir au préalable la documentation détenue par le comité conjoint local de santé et de sécurité relativement à cette situation, le cas échéant.

Le comité doit rendre une décision dans les vingt (20) jours de la demande de convocation si celle-ci origine d'une personne salariée et dans les vingt-cinq (25) jours s'il s'agit de la demande de plusieurs personnes salariées. Chaque partie dispose d'une voie pour rendre sa décision.

Une décision unanime est exécutoire. Si, à la suite de la réunion du comité, il n'y a pas décision unanime ou si, par la faute de l'employeur, le comité ne s'est pas réuni dans le délai prévu au premier (1er) alinéa du présent paragraphe, le syndicat peut, dans les quinze (15) jours suivants, demander l'arbitrage par l'envoi d'un avis à l'employeur.

Les parties peuvent procéder devant un arbitre sur le choix duquel elles s'entendent ou, à défaut d'entente, devant un arbitre désigné par le ministre responsable du Travail.

L'arbitre détermine s'il y a surcharge de travail (fardeau de tâche) et ordonne à l'employeur de la corriger le cas échéant. Le choix des moyens appartient à l'employeur.

L'arbitre dispose d'un délai de vingt (20) jours à compter de la date d'audition pour rendre sa décision.

À la demande du syndicat, l'arbitre doit siéger entre le quatre-vingt-dixième (90e) et le cent-vingtième (120e) jour de la décision dans le but de déterminer si le moyen utilisé par l'employeur a effectivement éliminé la surcharge de travail (fardeau de tâche). Sinon, l'arbitre détermine les moyens à prendre pour éliminer la surcharge (fardeau de tâche).

Aux fins d'application du présent paragraphe, la surcharge de travail (fardeau de tâche) s'apprécie par rapport à une charge de travail normalement exigible dans l'établissement.

Les délais prévus au présent paragraphe peuvent, de l'accord des parties, être modifiés.

B) COMITÉ LOCAL D'AMÉLIORATION CONTINUE

33.08 Formation d'un comité conjoint

Les parties locales forment un comité d'amélioration continue dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

33.09 Mandats

Le comité a pour mandats d'aborder les sujets suivants :

- les moyens d'améliorer la qualité et l'efficience des services aux usagers;
- les problématiques en lien avec l'organisation des services, ~~et~~ la charge de travail et les risques psychosociaux;
- les modifications à la pratique professionnelle;
- le transfert d'expertise.

33.10 Composition et fonctionnement

La composition, le rôle et le fonctionnement du comité sont déterminés par arrangement local. Le comité privilégie pour la prise de décision la base du consensus.

ARTICLE 34

MÉCANISME DE MODIFICATION À LA NOMENCLATURE DES TITRES D'EMPLOI, DES LIBELLÉS, DES TAUX ET DES ÉCHELLES DE SALAIRE

Dispositions générales

34.01 Toute modification à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire » est soumise à la procédure prévue ci-après.

34.02 Le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) est le seul autorisé à abolir ou à modifier un titre d'emploi prévu à la nomenclature ou à en créer un nouveau.

34.03 Un syndicat ou un regroupement syndical ou un employeur peut aussi demander une modification à la nomenclature. Pour ce faire, il doit acheminer au MSSS une demande écrite et motivée à l'aide du formulaire prévu à cet effet.

À moins que la demande soit conjointe, une copie est acheminée à l'autre partie.

Le MSSS informe les regroupements syndicaux de toute demande de modification qu'il reçoit.

34.04 Un titre d'emploi peut être créé dans les seuls cas où le MSSS détermine :

- que les attributions principales d'un emploi ne se retrouvent dans aucun libellé des titres d'emploi prévus à la nomenclature;

- que des modifications significatives sont apportées aux attributions principales d'un titre d'emploi déjà prévu à la nomenclature.

Dans tous les cas, les attributions principales d'un titre d'emploi doivent avoir un caractère permanent.

34.05 Le MSSS informe le requérant et les regroupements syndicaux de sa décision de donner suite ou non à toute demande de modification de la nomenclature.

Aux fins du présent mécanisme, les regroupements syndicaux sont les sept (7) entités syndicales suivantes : l'APTS, la FP-CSN, la FSSS-CSN, la FSQ-CSQ, la FIQ, le SCFP-FTQ et le SQEES-298-FTQ.

Chaque regroupement syndical est responsable d'informer le MSSS des coordonnées de la personne désignée pour recevoir les informations en provenance du MSSS.

Consultation sur le projet de modification

34.06 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, le MSSS désire modifier la nomenclature, il en informe par écrit chacun des regroupements syndicaux. L'avis transmis par le MSSS doit inclure la description détaillée du projet de modification.

Dans le cas où le MSSS décide de ne pas donner suite à un projet de modification de la nomenclature suite à une demande faite en vertu des dispositions du paragraphe 34.03, il en informe les regroupements syndicaux et les parties locales visées.

34.07 Les regroupements syndicaux disposent d'un délai de quatre-vingt-dix (90) jours de la réception du projet de modification à la nomenclature pour soumettre leur avis par écrit au MSSS.

34.08 Sur demande écrite d'un regroupement syndical, le MSSS convoque une rencontre des regroupements syndicaux et des représentants du MSSS, dans le but d'échanger des informations sur le projet de modification. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de trente (30) jours de la réception de l'avis. Le MSSS peut aussi convoquer une telle rencontre à son initiative.

34.09 Au terme du délai prévu au paragraphe 34.07, le MSSS informe les regroupements syndicaux de sa décision.

Comité national des emplois

34.10 Un comité national des emplois est créé dans les quatre-vingt-dix (90) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective.

34.11 Le comité est composé de six (6) représentants de la partie patronale et, pour la partie syndicale, de deux (2) représentants pour les syndicats CSN et FIQ et d'un maximum de deux (2) représentants pour chacun des syndicats suivants : CSQ, APTS et FTQ.

Chaque partie se nomme une personne secrétaire; toute communication d'une partie à l'autre se fait par l'intermédiaire de la personne secrétaire.

34.12 Le comité se réunit à la demande de l'une ou l'autre des parties par un avis écrit de la personne secrétaire. La rencontre doit avoir lieu dans un délai de dix (10) jours de la réception de l'avis.

34.13 Le comité a pour mandat de déterminer le rangement applicable à tout nouveau titre d'emploi qui lui est référé par le MSSS ou à tout titre d'emploi existant pour lequel le MSSS modifie les exigences académiques.

Pour ce faire, il doit utiliser le système d'évaluation des emplois en vigueur et déterminer les cotes d'évaluation à attribuer à chacun des sous-facteurs d'évaluation.

34.14 Le comité doit constater que l'ensemble des informations pertinentes est disponible avant que ne soient entamées les discussions sur le nouveau titre d'emploi et la valeur des fonctions s'y rattachant.

Le cas échéant, le comité peut, aux fins de l'évaluation des fonctions, utiliser des emplois repères significatifs ou des manifestations repères convenues entre les parties et le guide d'interprétation du système d'évaluation. Il doit tenir compte de l'application qui en a été faite pour d'autres catégories d'emplois au sens de la Loi sur l'équité salariale (RLRQ, c. E-12.001).

34.15 Si les parties s'entendent sur l'évaluation de tous les sous-facteurs, le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

34.16 Toute entente au niveau du comité national des emplois est sans appel et exécutoire.

34.17 Si aucune entente n'est intervenue sur les cotes à attribuer aux sous-facteurs du système d'évaluation dans les quatre-vingt-dix (90) jours du constat prévu au paragraphe 34.14, les cotes des

sous-facteurs en litige sont soumises à l'arbitrage avec un sommaire des prétentions respectives des parties.

Procédure d'arbitrage

34.18 Les parties tentent de s'entendre sur la nomination d'un arbitre spécialisé dans le domaine de l'évaluation des emplois. À défaut d'entente dans les trente (30) jours, une des parties demande au ministre responsable du Travail de désigner cet arbitre spécialisé.

34.19 Chaque partie désigne son assesseur et assume les honoraires et les frais de celui-ci.

34.20 La juridiction de l'arbitre se limite à l'application du système d'évaluation quant aux sous-facteurs en litige qui lui sont soumis et à la preuve présentée. Il n'a aucune juridiction pour altérer le système d'évaluation des emplois, son guide d'interprétation, les taux et échelles de référence ou d'autres outils permettant de fixer l'évaluation des fonctions.

L'arbitre doit prendre en compte, aux fins de la comparaison des cotes d'évaluation, l'application qui a été faite pour d'autres catégories d'emplois.

34.21 Le rangement de l'emploi évalué correspond aux cotes des sous-facteurs faisant l'objet de consensus au comité national des emplois et celles déterminées par l'arbitre.

34.22 Le taux ou l'échelle de salaire rattaché au nouveau titre d'emploi est le taux ou l'échelle de référence du rangement correspondant, déterminé par le Conseil du trésor ou, s'il est complété, par le programme d'équité salariale comprenant le titre d'emploi évalué.

34.23 S'il est établi lors de l'arbitrage qu'une ou plusieurs fonctions n'apparaissent pas à la description, bien que les personnes salariées soient et demeurent tenues de les accomplir, l'arbitre peut décider de les inclure dans la description aux fins d'exercer la juridiction que lui attribuent les dispositions du paragraphe 34.20.

34.24 La décision de l'arbitre est finale et lie les parties. Ses honoraires et frais sont assumés à parts égales entre les parties.

Changement de salaire à la suite d'une reclassification

34.25 Le cas échéant, le réajustement des gains de la personne salariée reclassifiée en vertu des présentes est déterminé selon les dispositions de la convention collective et est rétroactif à la date à laquelle la personne salariée a commencé à exercer les fonctions du nouveau titre d'emploi mais au plus tôt à la date de mise en vigueur prévue au paragraphe 34.06.

34.26 Le versement est effectué dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entente entre les parties ou la décision arbitrale.

Modifications à la nomenclature

34.27 Lorsque des modifications sont apportées à la nomenclature en vertu des dispositions du présent article, le MSSS en avise les parties nationales. Ces modifications entrent en vigueur à la date de cet avis.

ARTICLE 35

MÉCANISME PERMANENT DE NÉGOCIATION

35.01 Afin de régler tout problème relatif aux conditions de travail y incluant les problèmes d'application et d'interprétation de la convention collective, les parties négociantes conviennent de mettre sur pied un comité national permanent de négociation.

35.02 Ce comité se compose de trois (3) représentants du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) dont un (1) représentant du ministère de la Santé et des Services sociaux, d'une part, et de trois (3) représentants de la Fédération des Professionnèles (FP-CSN), d'autre part.

35.03 L'une ou l'autre des parties communique par écrit à l'autre un exposé sommaire du ou des problèmes qu'elle désire soumettre à ce comité aux fins de négociation ainsi que le nom de ses représentants.

Dans les vingt (20) jours de la réception de cette demande, les parties doivent se rencontrer.

35.04 Les personnes salariées représentantes de la FP-CSN sont libérées sans perte de salaire aux fins d'assister aux séances de négociation entre les parties.

35.05 Les parties ont un délai maximum de quatre-vingt-dix (90) jours afin de trouver une ou des solutions aux problèmes soulevés.

35.06 Toute entente entre les parties modifiant la convention collective fait l'objet d'un dépôt au ministère du Travail.

35.07 S'il n'y a pas d'entente entre les parties, celles-ci peuvent convenir de toute mécanique leur permettant éventuellement de régler ce ou ces problèmes. Lorsque cette mésentente survient sur une modification à apporter à la convention collective et qu'il y a aussi mésentente sur la mécanique, les parties réfèrent le sujet au renouvellement de la prochaine convention collective.

ARTICLE 36

RÉGIME DE CONGÉ À TRAITEMENT DIFFÉRÉ

36.01 Définition

Le régime de congé à traitement différé vise à permettre à une personne salariée de voir son salaire étalé sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé. Il n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt.

Ce régime comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

36.02 Durée du régime

La durée du régime de congé à traitement différé peut être de deux (2) ans, de trois (3) ans, de quatre (4) ans ou de cinq (5) ans à moins d'être prolongée suite à l'application des dispositions prévues aux alinéas f, g, i, j, k et l du paragraphe 36.07. Cependant, la durée du régime, y incluant les prolongations, ne peut, en aucun cas, excéder sept (7) ans.

36.03 Durée du congé

La durée du congé peut être de six (6) à douze (12) mois consécutifs, tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07, et il ne peut être interrompu pour quelque motif que ce soit.

La personne salariée peut également se prévaloir d'un régime comportant un congé de trois (3), quatre (4) ou cinq (5) mois lorsqu'un tel régime vise à permettre à la personne salariée de poursuivre des études à temps complet dans un établissement d'enseignement reconnu au sens de la Loi de l'impôt sur le revenu (L.R.C., 1985, c. 1 (5^{e} suppl.)). Ce congé ne peut être pris que les trois (3), quatre (4) ou cinq (5) derniers mois du régime.

Le congé doit débuter au plus tard à l'expiration d'une période maximale de six (6) ans suivant la date à laquelle a débuté le régime. À défaut, les dispositions pertinentes de l'alinéa n) du paragraphe 36.07 s'appliquent.

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

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur ou d'une autre personne ou société avec qui l'employeur a un lien de dépendance, que le montant correspondant au pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07 auquel s'ajoutent, s'il y a lieu, les montants que l'employeur est tenu de verser en application du paragraphe 36.07 pour des avantages sociaux.

36.05 Conditions d'obtention

La personne salariée peut bénéficier du régime de congé à traitement différé après demande à l'employeur, lequel ne peut refuser sans motif valable.

La personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être détentrice d'un poste;

b) avoir complété trente-six (36) mois de service chez un ou des employeurs assujettis à l'un des régimes de retraite du secteur public ou parapublic et deux (2) ans de service chez son employeur;

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, en congé sans solde lors de l'entrée en vigueur du contrat.

36.06 Retour

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste chez l'employeur. Toutefois, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 15.

Au terme de son congé, la personne salariée doit demeurer au service de l'employeur pour une durée au moins équivalant à celle de son congé.

36.07 Modalités d'application

a) Salaire

Pendant chacune des années visées par le régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

	Durée du régime			
Durée du congé	**2 ANS %**	**3 ANS %**	**4 ANS %**	**5 ANS %**
3 mois	87,50	91,67	S/O	S/O
4 mois	83,33	88,89	91,67	S/O
5 mois	79,17	86,11	89,58	91,67
6 mois	75,00	83,34	87,50	90,00
7 mois	70,80	80,53	85,40	88,32
8 mois	S/O	77,76	83,32	86,60
9 mois	S/O	75,00	81,25	85,00
10 mois	S/O	72,20	79,15	83,32
11 mois	S/O	S/O	77,07	81,66
12 mois	S/O	S/O	75,00	80,00

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, en autant qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime. Toutefois, durant la période de congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

b) Régime de retraite

Aux fins d'application des régimes de retraite, chaque année participée au régime de congé à traitement différé, à l'exclusion des suspensions prévues au présent article, équivaut à une (1) année de service et le salaire moyen est établi sur la base du salaire que la personne salariée aurait reçu si elle n'avait pas participé au régime de congé à traitement différé.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du pourcentage du salaire qu'elle reçoit selon l'alinéa a) du paragraphe 36.07.

c) Ancienneté

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

d) Vacances annuelles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel des vacances payées auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

Pour les vacances autres que celles réputées prises en vertu du sous-alinéa précédent, la personne salariée exprime son choix de vacances conformément aux dispositions prévues à la convention collective.

e) Congés de maladie

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

Pendant la durée du régime, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07.

f) Assurance salaire

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

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours.

   À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07, et ce, tant

qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

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

- Elle pourra continuer sa participation au régime. Dans ce cas, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17.

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

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

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

3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07, et ce, tant qu'elle y est admissible en vertu des dispositions du paragraphe 23.17. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

4- Dans l'éventualité où la personne salariée est toujours invalide après l'expiration du délai prévu à l'alinéa 6 du paragraphe 13.14, le contrat cesse et les dispositions suivantes s'appliquent :

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

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

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

- elle peut suspendre sa participation au régime. Au retour, elle est prolongée d'une durée équivalant à celle de son invalidité;

- si elle ne désire pas suspendre sa participation au régime, la période d'invalidité est alors considérée comme étant une période de participation au régime aux fins de l'application de l'alinéa q) du paragraphe 36.07.

Aux fins d'application du présent alinéa, la personne salariée invalide en raison d'une lésion professionnelle est considérée comme recevant des prestations d'assurance salaire.

g) Congés ou absences sans solde

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

Cependant, un congé ou une absence sans solde d'un (1) an et plus, à l'exception de celui prévu au paragraphe 22.27, équivaut à un désistement du régime et les dispositions de l'alinéa n) du paragraphe 36.07 s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime, les congés avec solde non prévus au présent article, sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07.

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

i) Congés mobiles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07.

Si la durée du congé est d'un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles auquel elle a droit. Si la durée du congé est inférieure à un (1) an, la personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de congés mobiles auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

j) Congé de maternité, de paternité et d'adoption

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

Dans le cas où le congé de paternité ou d'adoption survient pendant la période de contribution, la participation au régime de congé à traitement différé est suspendue. Au retour, la participation au régime est prolongée d'un maximum de cinq (5) semaines. Durant ce congé de paternité ou

d'adoption, la prestation est établie sur la base du salaire qui serait versé si la personne salariée ne participait pas au régime.

k) Retrait préventif

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

l) Perfectionnement

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

m) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa n) du paragraphe 36.07 s'appliquent.

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

La personne salariée mise à pied bénéficiant de la sécurité d'emploi, prévue au paragraphe 16.03, continue sa participation au régime de congé à traitement différé tant qu'elle n'est pas replacée par le SNMO dans un autre établissement. À partir de cette date, les dispositions prévues aux deux (2) sous-alinéas précédents s'appliquent à cette personne salariée. Toutefois, la personne salariée qui a déjà pris son congé continue sa participation au régime de congé à traitement différé chez l'employeur où elle a été replacée par le SNMO. La personne salariée qui n'a pas encore pris son congé peut continuer sa participation au régime à la condition que le nouvel employeur accepte les modalités prévues au contrat, ou, à défaut, qu'elle puisse s'entendre avec son nouvel employeur sur une autre date de prise du congé.

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

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

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

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

Aux fins du régime de retraite, les droits reconnus seront ceux qui auraient eu cours si la personne salariée n'avait jamais adhéré au régime de congé à traitement différé. Ainsi, si le congé a été pris, les cotisations versées au cours de ce congé sont utilisées pour compenser les cotisations manquantes des années travaillées en vue de restaurer les écarts de pension alors perdus; la personne salariée pourra cependant racheter la période de service perdue selon les mêmes conditions que celles relatives au congé sans solde prévu à la Loi sur le régime de retraite des employés du gouvernement et des organismes publics (RLRQ, c. R-10) (RREGOP).

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

o) Bris de contrat pour raison de décès

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

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

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

p) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa n) du paragraphe 36.07 s'appliquent.

q) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée à temps partiel peut participer au régime de congé à traitement différé. Cependant, elle ne pourra prendre son congé qu'après avoir terminé sa période de contribution.

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

La rémunération prévue au paragraphe 8.16 de la convention collective et au paragraphe 3.03 de l'annexe A est calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07.

r) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer durant sa participation au régime de congé à traitement différé pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1- Elle pourra mettre un terme à son contrat et ce, aux conditions prévues à l'alinéa n) du paragraphe 36.07;

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

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

s) Régimes d'assurance collective

Durant le congé, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) du paragraphe 36.07. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

t) Mutation volontaire

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

ARTICLE 37

CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES

Définition

37.01 Aux fins du présent article un changement technologique est l'introduction ou l'ajout de machineries, équipements ou appareils, ou leur modification, ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes ou de modifier de façon significative l'exercice des tâches de la personne salariée ou les connaissances requises à la pratique habituelle du poste.

Avis

37.02 Dans le cas de l'implantation d'un changement technologique ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes, l'employeur donne un avis écrit d'au moins quatre (4) mois au syndicat et à la personne salariée.

Dans les autres cas prévus au paragraphe 37.01, cet avis doit être d'au moins trente (30) jours.

37.03 L'avis transmis au syndicat comprend les informations suivantes :

a) la nature du changement technologique;

b) le calendrier d'implantation prévu;

c) l'identification des postes ou des titres d'emploi touchés par le changement ainsi que les effets prévisibles sur l'organisation du travail;

d) les principales caractéristiques techniques des nouvelles machineries, équipements ou appareils, ou des modifications projetées, lorsque disponibles;

e) tout autre renseignement pertinent relatif à ce changement.

Rencontre

37.04 Dans les cas de changements technologiques ayant pour effet d'abolir un (1) ou plusieurs postes, les parties se rencontrent au plus tard dans les trente (30) jours suivant la réception de l'avis par le syndicat et par la suite à tout autre moment convenu entre elles pour discuter des moyens prévus en vue de réaliser l'implantation du changement, des effets prévisibles sur l'organisation du travail et des alternatives susceptibles d'en réduire l'impact sur les personnes salariées.

Dans les cas de changements technologiques nécessitant des activités de développement des ressources humaines pour les personnes salariées, l'employeur rencontre le syndicat, à sa demande, pour lui indiquer les modalités de ces activités.

Recyclage

37.05 La personne salariée visée par le paragraphe 16.03 effectivement mise à pied suite à l'implantation d'un changement technologique est admissible au recyclage selon les dispositions prévues à la présente convention collective.

ARTICLE 38

COMITÉ PARITAIRE LOCAL INTERSYNDICAL EN ORGANISATION DU TRAVAIL

38.01 Formation d'un comité

Les parties locales forment un comité paritaire intersyndical en organisation du travail.

38.02 Mandats du comité

Le comité a pour mandats :

- de prendre connaissance des projets d'organisation du travail en ayant accès à toute l'information pertinente;
- de partager les préoccupations des membres du comité en lien avec ces projets;
- d'étudier les moyens susceptibles d'en diminuer les difficultés.

Les parties locales conviennent des projets qui seront abordés par le comité.

38.03 Composition et fonctionnement du comité

Seuls les syndicats représentant les personnes salariées concernées par un projet seront présents lors d'une rencontre visant ce projet.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par arrangement local.

ARTICLE 39

DÉPLACEMENTS VOLONTAIRES DE PERSONNEL

39.01 Le déplacement volontaire temporaire de la personne salariée hors de son port d'attache, tel que prévu au présent article, est assujetti aux dispositions locales et nationales de la convention collective de son établissement d'origine. Celle-ci continue ainsi de bénéficier de l'ensemble des conditions de travail et de la rémunération qui lui est applicable.

39.02 Déplacement intra-établissement

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans l'une des installations de l'employeur située à vingt (20) kilomètres et plus, mais à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'installation où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation n'est pas accessible par voie routière, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent s'applique même si elle est située à moins de vingt (20) kilomètres.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu aux alinéas précédents est augmenté à cent dollars (100 $).

39.03 Déplacement inter établissement

La personne salariée qui accepte d'être déplacée temporairement dans une des installations d'un autre établissement située à moins de cent (100) kilomètres de son port d'attache, a droit à un montant forfaitaire de cinquante dollars (50 $) par jour travaillé dans l'établissement où elle est déplacée, en plus des allocations de déplacement prévues à la convention collective.

Lorsque l'installation est située à cent (100) kilomètres et plus de son port d'attache, le montant forfaitaire prévu à l'alinéa précédent est augmenté à cent dollars (100 $).

Autres modalités

39.04 La personne salariée visée par de tels déplacements ne peut recevoir, quotidiennement, plus d'un montant forfaitaire prévu au présent article.

39.05 Les montants forfaitaires prévus au présent article sont non cotisables et non admissibles au régime de retraite.

39.06 Aux fins d'application du présent article, la distance kilométrique entre le port d'attache et l'installation est calculée en fonction de la distance nécessaire et qui doit être effectivement parcourue par la personne salariée lors de l'exercice de ses fonctions.

ARTICLE 40

DURÉE ET RÉTROACTIVITÉ DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

40.01 Sous réserve des paragraphes 40.04 et 40.05, les présentes dispositions nationales de la convention collective prennent effet à compter du 16 juin 2024 et demeurent en vigueur jusqu'au 31 mars 2028.

40.02 Sous réserve des paragraphes 40.03, 40.04 et 40.05, les dispositions prévues à la convention collective précédente continuent de s'appliquer jusqu'à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

40.03 Les dispositions suivantes de la convention collective 2021-2023 qui sont venues à échéance le 30 mars 2023 ou le 30 septembre 2023, selon le cas, sont prolongées jusqu'au 15 juin 2024 :

1- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (lettre d'entente no 18)[1];

2- la lettre d'entente relative à la personne salariée œuvrant auprès d'une clientèle en centre d'hébergement et de soins de longue durée, en maison des aînés et en maison alternative (lettre d'entente no 17)[2];

3- la lettre d'entente relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue (lettre d'entente 16)[3];

4- la prime versée à la personne salariée œuvrant dans certains secteurs de la mission centre jeunesse, prévue à l'article 4 de la lettre d'entente no 23.

40.04 À compter du 1er avril 2023, les dispositions concernant les taux et échelles de salaire prennent effet, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et/ou par la Société d'assurance automobile du Québec (SAAQ) ainsi que les jours de maladie payables au 15 décembre de chaque année, les indemnités prévues aux droits parentaux, la rémunération additionnelle prévue aux articles 4 et 6 de l'annexe D et les dispositions relatives aux personnes salariées hors taux ou hors échelle;

Les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage, ainsi que le temps supplémentaire et les allocations de l'article 19, de la convention collective 2021-2023,

1 Nonobstant le 5e paragraphe du premier article de la lettre d'entente no 18 de la convention collective 2021-2023, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures cumulées à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective.

2. Les parties conviennent qu'il n'y a pas d'interruption dans l'accumulation des heures effectivement travaillées aux fins du versement du montant forfaitaire entre le 30 septembre 2023 et l'entrée en vigueur de la convention et aux fins de l'application du paragraphe 9.08 de la présente convention collective.

3. Malgré la date du 15 juin 2024 prévue au présent paragraphe, cette disposition est prolongée jusqu'au 8 juin 2024.

prolongés par le paragraphe 40.02, sont appliqués aux taux et échelle de salaire, conformément au premier alinéa du présent paragraphe;

Les majorations applicables aux autres primes et suppléments de la convention collective 2021-2023, prolongés par le paragraphe 40.02, excluant les primes fixes et les primes, les compensations monétaires et les suppléments exprimés en pourcentage de l'alinéa précédent, sont appliquées telles que décrite au paragraphe 8.50.

Personnes salariées à temps partiel

Pour les personnes salariées à temps partiel, les montants de rétroactivité découlant de l'application du présent paragraphe incluent le réajustement de la rémunération pour les congés de maladie, les congés annuels et les congés fériés ainsi que ceux tenant lieu de congé mobile selon les taux de pourcentage prévus à la convention collective. Ce réajustement est calculé sur la portion des montants de rétroactivité qui est due au réajustement des taux et échelles de salaire.

40.05 Les dispositions suivantes prennent effet à compter du :

1. 1er mai 2023 : la rémunération du congé annuel prévu au deuxième alinéa du paragraphe 8.16 pour la personne salariée à temps partiel, pour prise effective à compter du 1er mai 2024;

2. 1er avril 2024 : la contribution de l'employeur au régime de base d'assurance maladie prévue au paragraphe 23.12;

3. 30 avril 2024 : l'acquisition du quantum de congé annuel prévu au 2e alinéa du paragraphe 21.01, pour prise effective à compter du 1er mai 2024;

4. 9 juin 2024 : la lettre d'entente no 16 relative à la personne salariée du titre d'emploi de psychologue.

40.06 Le versement du salaire sur la base des échelles et le versement des primes et suppléments prévues à la présente convention collective n'ayant fait l'objet d'aucune modification par rapport à la convention collective 2021-2023, à l'exception de la majoration de leur taux, débutent au plus tard dans les quarante-cinq (45) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

40.07 Le versement des autres primes et suppléments prévu à la convention collective débute au plus tard dans les cent vingt (120) jours de la signature des dispositions de la convention collective. Les montants de rétroactivité qui en découlent sont versés au plus tard cent vingt (120) jours de la signature de la convention collective.

40.08 Sous réserve des dispositions du paragraphe 40.09, les montants de la rétroactivité découlant de l'application des paragraphes 40.03 à 40.05 sont payables au plus tard dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la signature des dispositions de la convention collective.

Les montants de rétroactivité sont payables par versement distinct accompagné d'un document expliquant le détail des calculs effectués.

40.09 La personne salariée dont l'emploi a pris fin entre le 1er avril 2023 et le paiement de la rétroactivité, doit faire sa demande de paiement pour salaire dû dans les quatre (4) mois de la

réception de la liste prévue au paragraphe 40.10. En cas de décès de la personne salariée, la demande peut être faite par les ayants droit.

40.10 Dans les trois (3) mois de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur fournit au syndicat la liste de toutes les personnes salariées ayant quitté leur emploi depuis le 1er avril 2023 ainsi que leur dernière adresse connue.

40.11 Les lettres d'entente et les annexes apparaissant à la convention collective en font partie intégrante.

40.12 Malgré les dispositions du paragraphe 11.22 de la convention collective, les réclamations en vertu du paragraphes 40.04 et au premier alinéa du paragraphe 40.05 peuvent être accordées rétroactivement, respectivement aux dates prévues à ces paragraphes.

40.13 La convention collective est réputée demeurer en vigueur jusqu'à la date d'entrée en vigueur d'une nouvelle convention collective.

DocuSign Envelope ID: E4E06CAE-B832-4E7C-9BC0-1D8582850142

En foi de quoi, les parties ont signé, ce 7e jour du mois de juin 2024.

LA FÉDÉRATION DES PROFESSIONNÈLES (FP-CSN)

DocuSigned by:
Jessica Goldschleger
4B771F9B059B43A...
Jessica Goldschleger

DocuSigned by:
Sébastien Collard
D8BC4EC2AEF94D1...
Sébastien Collard

DocuSigned by:
Andréane Demers-Laberge
4A06C0DF3912455...
Andréane Demers-Laberge

DocuSigned by:
Sonia Racine
641C0CFB2662461...
Sonia Racine

DocuSigned by:
Steeve Veilleux
9B51304B8A1249F...
Steeve Veilleux

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

DocuSigned by:
Louis Bourcier
74A5BB2B3EE54C2...
Louis Bourcier

DocuSigned by:
77F2C9735BAA41F...
Frédéric Massé

LE MINISTÈRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

DocuSigned by:
Daniel Paré
15F5FB9378CF47A...
Daniel Paré

DocuSigned by:
047653A2964A40A...
Richard Deschamps

LE SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR

DocuSigned by:
Émilie Lapointe
C3A0493DB9C2411...
Me Édith Lapointe

LE MINISTRE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

DocuSigned by:
724BB13FC31A4EC...
Christian Dubé

LA PRÉSIDENTE DU CONSEIL DU TRÉSOR

DocuSigned by:
54A194DCCFDA483...
Sonia LeBel

PARTIE II

ANNEXES

ANNEXE A

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES DES CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES ET AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

SECTION I CENTRES HOSPITALIERS PSYCHIATRIQUES

ARTICLE 1 MESURES DE PRÉVENTION

1.01 Lorsqu'une personne salariée estime qu'un bénéficiaire peut présenter un danger immédiat ou éventuel pour son entourage, elle en fait rapport à son supérieur immédiat. Un rapport écrit de cette demande est déposé au dossier de la personne salariée.

1.02 À la lumière des faits énoncés dans le rapport de la personne salariée, les autorités prennent immédiatement les mesures qui s'imposent.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

Cependant, lorsqu'un (1) de ces congés mobiles tombe durant une absence pour maladie, la personne salariée a droit de recevoir une rémunération égale à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

2.02 La personne salariée qui laisse son affectation du milieu psychiatrique est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 3 DÉFINITION DU DÉPARTEMENT, AILE OU URGENCE PSYCHIATRIQUE

3.01 Les dispositions prévues aux articles 1 et 2 de la présente section et au paragraphe 9.15 de la convention collective s'appliquent aux départements ou ailes psychiatriques structurés des établissements. Aux fins d'application du présent article, le département ou l'aile psychiatrique

[1] Aux fins du calcul de la rémunération des congés mobiles, les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

structuré se définit comme suit : lieu spécialement aménagé avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques ainsi qu'à l'exécution de programmes structurés de réadaptation préparés à l'intention des bénéficiaires par le personnel professionnel de l'aile ou du département.

Les établissements visés sont les suivants :

CAPITALE-NATIONALE (03)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :

- Centre multiservices de santé et de services sociaux de Baie-Saint-Paul.

MONTRÉAL (06)

Centre hospitalier universitaire Sainte-Justine.

Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et de la Fédération des Professionnèles (FP-CSN) se rencontreront après la date d'entrée en vigueur de la convention collective en vue de compléter, s'il y a lieu, la liste des établissements apparaissant à cet alinéa. Après soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de cette convention, cette liste sera considérée comme finale.

3.02 Si, au cours de la durée de la présente convention, un établissement met sur pied, soit un département ou une aile psychiatrique, les parties, par l'intermédiaire du CPNSSS et de la FP-CSN, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si ce département ou cette aile doit être considéré comme un département ou une aile structurée, tel que défini au premier alinéa du paragraphe 34.01.

3.03 Aux fins d'application du présent article, l'urgence psychiatrique structurée se définit comme une urgence spécialement aménagée avec personnel assigné aux soins et à la surveillance des bénéficiaires psychiatriques.

Si au cours de la durée de la présente convention, un établissement met sur pied ou ferme une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FP-CSN, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence psychiatrique doit être considérée ou cesser d'être considérée, selon le cas, comme une urgence psychiatrique structurée telle que définie ci-dessus.

Si au cours de la durée de la présente convention, un établissement reconnu comme psychiatrique cesse de détenir une telle reconnaissance tout en maintenant une urgence psychiatrique, le CPNSSS et la FP-CSN, de même que des représentants de l'établissement impliqué, se rencontreront en vue de déterminer si cette urgence doit être considérée comme une urgence psychiatrique structurée telle que définie ci-dessus.

ARTICLE 4

Les dispositions de la présente section s'appliquent aux personnes salariées de l'installation suivante :

CAPITALE-NATIONALE (03)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :

- Institut universitaire en santé mentale de Québec.

ARTICLE 5

Si un groupe de personnes salariées obtient une accréditation, et si l'urgence, leur département ou leur aile ou leur établissement est considéré en vertu d'un mémoire d'entente provincial au niveau du secteur de la santé et des services sociaux, comme une urgence psychiatrique, un département ou une aile psychiatrique structurée ou comme un établissement psychiatrique, les personnes salariées visées par cette accréditation sont soumises aux stipulations de la présente section.

ARTICLE 6

L'application des bénéfices prévus à la présente section ne vise que les personnes salariées œuvrant dans la mission centre hospitalier.

SECTION II AUTRES CENTRES D'ACTIVITÉS VISÉS

ARTICLE 7

Sauf pour les personnes salariées d'une urgence psychiatrique visées par la prime de soins critiques prévue au paragraphe 9.10 de la convention collective et celles visées par la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.15 de la convention collective et les congés mobiles prévus au paragraphe 2.01 ou la compensation monétaire prévue au paragraphe 2.03 de la présente annexe, les personnes salariées préposées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des bénéficiaires et qui œuvrent dans les centres ou sous-centres d'activités énumérés ci-dessous reçoivent la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.15 de la convention collective ainsi qu'une compensation monétaire versée sur chaque paie, égale à 2.2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[2] et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D ;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation ;

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

[2] Aux fins du calcul de la rémunération des congés mobiles, les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

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

- 5940 Soutien dans la communauté aux personnes souffrant d'un trouble mental grave ;
- 5941 Suivi intensif dans la communauté (SIM) ;
- 5942 Soutien d'intensité variable dans la communauté (SIV) ;
- 5943 Suivi d'intensité flexible ;
- 5944 Programme premiers épisodes psychotiques (PPEP) ;
- 6280 Hôpital de jour en santé mentale ;
- 6281 Hôpital de jour en pédopsychiatrie ;
- 6282 Hôpital de jour en santé mentale adulte ;
- 6330 Services d'évaluation et de traitement de 2^{e} et 3^{e} ligne en santé mentale ;
- 6331 Services d'évaluation et de traitement de 2^{e} et 3^{e} ligne en santé mentale – Jeunes ;
- 6332 Services d'évaluation et de traitement de 2^{e} et 3^{e} ligne en santé mentale – Adultes.

ANNEXE B

FRAIS DE DÉMÉNAGEMENT

ARTICLE 1

Les dispositions de la présente annexe visent à déterminer ce à quoi la personne salariée pouvant bénéficier du remboursement de ses frais de déménagement a droit à titre de frais de déménagement dans le cadre de la sécurité d'emploi prévue à l'article 16 de la convention collective (Sécurité d'emploi).

ARTICLE 2

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

Le déménagement est réputé nécessaire s'il s'effectue et si la distance entre le nouveau et l'ancien port d'attache de la personne salariée 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 3 FRAIS DE TRANSPORT DE MEUBLES ET EFFETS PERSONNELS

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

ARTICLE 4

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

ARTICLE 5 ENTREPOSAGE

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

ARTICLE 6 DÉPENSES CONCOMITANTES DE DÉPLACEMENT

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

ARTICLE 7 COMPENSATION POUR BAIL

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

ARTICLE 8

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

ARTICLE 9 REMBOURSEMENT DES DÉPENSES INHÉRENTES À LA VENTE D'UNE MAISON

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

a) les frais de courtage sur production de pièces justificatives après passation du contrat de vente;

b) les frais d'actes notariés au coût réel, imputables à la personne salariée pour l'achat d'une maison aux fins de résidence à l'endroit de son affectation à la condition que la personne salariée soit déjà propriétaire de sa maison au moment de son déplacement et que ladite maison soit vendue;

c) les pénalités pour bris d'hypothèque de même que la taxe de mutation de propriété.

ARTICLE 10

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

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

ARTICLE 11

Dans le cas où la personne salariée relocalisée choisit de ne pas vendre sa maison-résidence principale, elle peut bénéficier des dispositions du présent article afin d'éviter à la personne salariée propriétaire une double charge financière due au fait que sa résidence principale ne serait pas louée au moment où elle doit assumer de nouvelles obligations pour se loger dans la localité où elle est déplacée. Le SNMO lui paie, pour la période pendant laquelle sa maison ne serait pas louée, le montant de son nouveau loyer jusqu'à concurrence d'une période de trois (3) mois, sur présentation des baux. De plus, le SNMO lui rembourse les frais raisonnables d'annonces et les frais d'au plus

deux (2) voyages encourus pour la location de sa maison, sur présentation des pièces justificatives et conformément à la réglementation concernant les frais de voyage en vigueur au SNMO.

ARTICLE 12 FRAIS DE SÉJOUR ET D'ASSIGNATION

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

ARTICLE 13

Lorsque, avec l'autorisation du SNMO, le déménagement est retardé ou lorsque la famille (conjoint, enfant(s) à charge tels que définis à la présente convention collective) n'est pas relocalisée immédiatement, le SNMO assume les frais de transport de la personne salariée pour visiter sa famille à toutes les deux (2) semaines jusqu'à concurrence de quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres si la distance à parcourir est égale ou inférieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres aller-retour et, une (1) fois par mois, jusqu'à un maximum de seize cents (1600) kilomètres si la distance à parcourir aller-retour est supérieure à quatre cent quatre-vingts (480) kilomètres.

ARTICLE 14

Le remboursement des frais de déménagement prévus à la présente annexe se fait dans les soixante (60) jours de la présentation par la personne salariée des pièces justificatives.

ANNEXE C

DISPARITÉS RÉGIONALES

SECTION IDÉFINITIONS

Aux fins de la présente annexe, on entend par :

1.01 1) Dépendant :

Le conjoint et l'enfant à charge tels que définis à l'article 1 et tout autre dépendant au sens de la Loi sur les impôts (RLRQ, c. I-3), à condition que celui-ci réside avec la personne salariée. Cependant, aux fins de la présente annexe, les revenus tirés d'un emploi par le conjoint de la personne salariée n'ont pas pour effet de lui enlever son statut de dépendant.

De même, le fait pour une (1) ou un (1) enfant de fréquenter une école secondaire, reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée, ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école secondaire publique n'est accessible dans la localité où réside la personne salariée.

De même, le fait pour une (1) ou un (1) enfant de fréquenter une école de niveau préscolaire ou primaire, reconnue d'intérêt public, dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée ne lui enlève pas son statut de personne à charge lorsqu'aucune école reconnue d'intérêt public, préscolaire ou primaire selon le cas, n'est accessible dans la langue d'enseignement de l'enfant (français ou anglais) dans la localité où réside la personne salariée.

Est également réputé détenir le statut de personne à charge, l'enfant de 25 ans ou moins qui répond aux trois (3) conditions suivantes :

1) l'enfant fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public dans un autre endroit que le lieu de résidence de la personne salariée travaillant dans une localité située dans les secteurs III, IV et V à l'exclusion des localités de Parent, Sanmaur et Clova, ou travaillant dans la localité de Fermont;

2) l'enfant détenait, durant les douze (12) mois précédents le début de son programme d'études postsecondaires, le statut de personne à charge conformément à la définition de dépendant prévue à la présente annexe;

3) la personne salariée a fourni les pièces justificatives attestant que l'enfant poursuit à temps plein un programme d'études postsecondaires, soit une preuve d'inscription au début de la session et une preuve de fréquentation à la fin de la session.

La reconnaissance du statut de personne à charge tel que défini à l'alinéa précédent permet à la personne salariée de conserver son niveau de prime d'isolement et d'éloignement et à l'enfant à charge de bénéficier des dispositions relatives aux sorties.

Toutefois, les frais de transport alloués à l'enfant à charge et issus d'autres programmes, sont déduits des avantages relatifs aux sorties pour cette ou cet enfant à charge.

De plus, l'enfant de 25 ans ou moins qui n'est plus considéré comme personne à charge pour l'application du présent paragraphe et qui fréquente à temps plein une école postsecondaire reconnue d'intérêt public détiendra à nouveau le statut de personne à charge s'il se conforme aux conditions 1) et 3) précédemment mentionnées.

2) 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 personne salariée sous réserve que celui-ci soit situé dans l'une ou l'autre des localités du Québec.

1.02 Secteurs :

Secteur V

Les localités de Tasiujak, Ivujivik, Kangiqsualujjuaq, Aupaluk, Quaqtaq, Akulivik, Kangiqsujuaq, Kangirsuk, Salluit, Tarpangajuk et Umiujaq.

Secteur IV

Les localités de Wemindji, Eastmain, Waskaganish, Nemaska (Nemiscau), Inukjuak, Puvirnituq, Kuujjuaq, Kuujjuarapik, Whapmagoostui, Schefferville et Kawawachikamach.

Secteur III

- Le territoire situé au nord du 51^{e} degré de latitude incluant Mistissini, Chisasibi, Oujé-Bougoumou, Radisson et Waswanipi à l'exception de Fermont et des localités spécifiées aux secteurs IV et V;
- Les localités de Parent, Sanmaur et Clova;
- Le territoire de la Côte-Nord, s'étendant à l'est de Havre-Saint-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-Saint-Pierre inclusivement;
- Les Îles-de-la-Madeleine.

Secteur I

- Les localités de Chibougamau, Chapais, Matagami, Joutel, Lebel-sur-Quévillon, Témiscamingue et Ville-Marie.

SECTION II NIVEAU DES PRIMES

2.01 La personne salariée travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit une prime annuelle d'isolement et d'éloignement de :

Secteurs	Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
Avec dépendants					
Secteur V	23 426	24 082	24 708	25 326	26 212
Secteur IV	19 856	20 412	20 943	21 467	22 218
Secteur III	15 267	15 694	16 102	16 505	17 083
Secteur II	12 137	12 477	12 801	13 121	13 580
Secteur I	9 813	10 088	10 350	10 609	10 980
Sans dépendant					
Secteur V	13 288	13 660	14 015	14 365	14 868
Secteur IV	11 265	11 580	11 881	12 178	12 604
Secteur III	9 544	9 811	10 066	10 318	10 679
Secteur II	8 089	8 315	8 531	8 744	9 050
Secteur I	6 860	7 052	7 235	7 416	7 676

2.02 La personne salariée à temps partiel travaillant dans un des secteurs ci-haut mentionnés reçoit cette prime au prorata des heures rémunérées.

2.03 Le montant de la prime d'isolement et d'éloignement est ajusté au prorata de la durée de l'affectation de la personne salariée sur le territoire de l'employeur compris dans un secteur décrit à la section I.

2.04 Sous réserve du paragraphe 2.03, l'employeur cesse de verser la prime d'isolement et d'éloignement établie en vertu de la présente section si la personne salariée et ses dépendants quittent délibérément le territoire lors d'un congé ou d'une absence rémunérée de plus de trente (30) jours. La prime d'isolement et d'éloignement est toutefois maintenue comme si la personne salariée était au travail lors d'absences pour congé annuel, congé férié, congé de maladie, congé de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, retrait préventif, accident de travail ou maladie professionnelle.

La personne salariée qui se prévaut des dispositions de l'article 36 (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.

2.05 Dans le cas où les conjoints, au sens de l'article 1 travaillent pour le même employeur ou que l'un et l'autre travaillent 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 personne 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'autres dépendants que le conjoint, chacun a droit à la prime sans dépendant, et ce, nonobstant la définition du terme « dépendant » du paragraphe 1.01 de la section I de la présente annexe.

SECTION III AUTRES BÉNÉFICES

3.01 L'employeur assume les frais suivants de toute personne salariée recrutée au Québec à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle est appelée à exercer ses fonctions, pourvu que cette localité soit située dans l'un des secteurs décrits à la section I :

a) le coût du transport de la personne salariée déplacée et de ses 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.

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 personne salariée recrutée à l'extérieur du Québec, ces frais sont assumés par l'employeur sans excéder l'équivalent des coûts entre Montréal et la localité où la personne salariée est appelée à exercer ses fonctions.

3.02 Dans le cas où la personne salariée admissible aux dispositions des sous-alinéas b), c) et d) du paragraphe 3.01 décide de ne pas s'en prévaloir immédiatement en totalité ou en partie, elle y demeure admissible pendant les deux (2) années qui suivent la date de son début d'affectation.

3.03 Dans le cas du départ de la personne salariée, les frais prévus au paragraphe 3.01 lui sont remboursés.

De plus, le poids de 228 kg prévu au sous-alinéa b) du paragraphe 3.01 est augmenté de 45 kg par année de service passée sur le territoire à l'emploi de l'employeur. Cette disposition couvre exclusivement la personne salariée.

Cependant, la personne 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 civil de séjour sur le territoire.

3.04 Ces frais sont payables à condition que la personne salariée ne se les fasse pas rembourser par un autre régime, tel le régime fédéral de la mobilité de la main-d'œuvre et uniquement dans les cas suivants :

a) lors de la première affectation de la personne salariée;

b) lors d'une affectation subséquente ou d'une mutation à la demande de l'employeur ou de la personne salariée;

c) lors du bris de contrat, de la démission ou du décès de la personne salariée; dans le cas des secteurs I et II, le remboursement est effectué au prorata du temps travaillé par rapport à une période de référence établie à un (1) an, sauf dans le cas de décès;

d) lorsqu'une personne salariée obtient un congé aux fins d'études; dans ce dernier cas, les frais visés au paragraphe 3.01 sont également payables à la personne salariée dont le point de départ est situé à cinquante (50) kilomètres ou moins de la localité où elle exerce ses fonctions.

3.05 Dans le cas où les deux (2) conjoints, au sens de l'article 1 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 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.

SECTION IV SORTIES

4.01 L'employeur rembourse à la personne salariée recrutée à plus de cinquante (50) kilomètres de la localité où elle exerce ses fonctions, les frais inhérents aux sorties suivantes pour elle et ses dépendants :

a) pour les localités du secteur III, sauf celles énumérées au sous-alinéa suivant, pour les localités des secteurs IV et V et celle de Fermont : quatre (4) sorties par année pour la personne salariée sans dépendant et trois (3) sorties par année pour la personne salariée avec dépendant(s);

b) pour les localités de Clova, Havre-St-Pierre, Parent, Sanmaur ainsi que pour celles des Îles-de-la-Madeleine : une (1) sortie par année.

Une personne salariée originaire d'une localité située à plus de cinquante (50) kilomètres de son lieu d'affectation, ayant été recrutée sur place et ayant obtenu ses droits de sortie parce qu'elle y vivait maritalement avec un conjoint du secteur public, continue de bénéficier du droit aux sorties prévues à la présente clause même si elle perd son statut de conjoint au sens de la clause sur les assurances.

4.02 a) Le fait que le conjoint de la personne salariée travaille pour l'employeur ou un employeur des secteurs public et parapublic ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée d'un nombre de sorties payées par l'employeur, supérieur à celui prévu à la convention collective.

b) Dans le cas des sorties accordées à la personne salariée avec dépendant(s), il n'est pas nécessaire qu'une sortie soit prise en même temps par l'ensemble des personnes y ayant droit. Toutefois, cela ne doit pas avoir pour effet de faire bénéficier la personne salariée ou ses dépendants d'un nombre de sorties payées par l'employeur supérieur à celui prévu à la convention collective.

4.03 Ces frais sont remboursés sur production de pièces justificatives pour la personne 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 personne 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.

4.04 Une (1) sortie peut être utilisée par le conjoint non-résident, par un parent non-résident ou par une ou un ami (e) pour rendre visite à la personne salariée habitant une des régions mentionnées au paragraphe 1.02. Les dispositions de la présente section s'appliquent quant au remboursement des frais.

4.05 Sous réserve d'une entente avec l'employeur relativement aux modalités de récupération, la personne salariée visée par les dispositions du paragraphe 4.01 peut anticiper au plus une (1) sortie dans le cas du décès d'un proche parent qui résidait à l'extérieur de la localité dans laquelle elle travaille. Au sens du présent paragraphe, un proche parent est défini comme suit : conjoint, enfant, père, mère, frère, sœur, beau-père, belle-mère, gendre et bru. Toutefois, en aucun cas cette anticipation ne peut conférer à la personne salariée ou à ses dépendants un nombre de sorties supérieur à celui auquel elle a droit.

4.06 La distribution et l'aménagement des sorties prévues au paragraphe 4.01 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 personne salariée.

4.07 À chaque année, la personne salariée bénéficiant du remboursement des frais encourus pour les sorties, a droit au 1er mars, à une compensation annuelle équivalente à cinquante pour cent (50 %) du montant des frais encourus pour la troisième (3e) et quatrième (4e) sortie de l'année civile précédente. Cette compensation annuelle est payée lors du versement de la paie comprenant le 1er mars.

SECTION V REMBOURSEMENT DE DÉPENSES DE TRANSIT

5.01 L'employeur rembourse à la personne salariée, sur présentation de pièces justificatives, les dépenses encourues en transit (repas, taxi et hébergement s'il y a lieu), pour elle-même et ses dépendants, lors de l'embauche et de toute sortie prévue à la convention collective, à la condition que ces frais ne soient pas assumés par un transporteur.

SECTION VI DÉCÈS DE LA PERSONNE SALARIÉE

6.01 Dans le cas du décès de la personne salariée ou de l'un de ses 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 personne salariée.

SECTION VII TRANSPORT DE NOURRITURE

7.01 La personne salariée qui ne peut pourvoir à son propre approvisionnement en nourriture dans les secteurs V et IV, dans les localités de Oujé-Bougoumou, Radisson, Mistissini, Waswanipi et Chisasibi 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 personne salariée une allocation équivalant au coût qui aurait été encouru selon la première formule.

7.02 La personne salariée bénéficiant du remboursement des frais de transport de nourriture prévu au paragraphe 7.01, a droit annuellement au 1er mars de chaque année, à une indemnité additionnelle égale à soixante-six pour cent (66 %) du montant des dépenses encourues pour le transport de nourriture de l'année civile précédente.

SECTION VIII VÉHICULE À LA DISPOSITION DE LA PERSONNE SALARIÉE

8.01 Dans toutes les localités où les véhicules privés sont interdits, la mise de véhicules à la disposition des personnes salariées pourra faire l'objet d'arrangements locaux.

SECTION IX LOGEMENT

9.01 Les obligations et pratiques portant sur la fourniture d'un logement par l'employeur à la personne salariée, au moment de l'embauche, sont maintenues aux seuls endroits où elles existaient déjà.

9.02 Les loyers facturés aux personnes salariées qui bénéficient d'un logement dans les secteurs V, IV, III et Fermont sont maintenus à leur niveau du 31 décembre 1988.

9.03 Sur demande du syndicat, l'employeur explique les motifs d'attribution des logements. De même, sur demande du syndicat, il l'informe des mesures d'entretien existantes.

SECTION X PRIME DE RÉTENTION

10.01 La personne salariée travaillant dans les localités de Sept-Îles (dont Clarke City) et Port-Cartier reçoit une prime de rétention équivalant à huit pour cent (8 %) du salaire annuel.

ANNEXE D

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Sous réserve de l'article 6, les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées dont le titre d'emploi requiert un diplôme de fin d'études collégiales (DEC) et est classé dans le groupe des techniciennes et techniciens (code 2000) prévu à la convention collective.

Les dispositions de la convention collective s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe.

ARTICLE 2 INTÉGRATION DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

(Les paragraphes 2.01 et 2.02 remplacent les paragraphes 8.27 et 8.28 de la convention collective)

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

La personne salariée à l'emploi de l'établissement avant la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective est intégrée, dans l'échelle de salaire prévue à son titre d'emploi, à l'échelon correspondant à celui qu'elle détenait dans l'échelle de salaire en vigueur au terme de la convention collective antérieure.

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

La personne salariée embauchée après la date d'entrée en vigueur de la présente convention est intégrée à l'échelon correspondant au nombre d'années d'expérience reconnue selon les dispositions de l'article 17 (Années d'expérience antérieure) dans l'échelle de salaire prévue pour son titre d'emploi.

ARTICLE 3 AVANCEMENT DANS LES ÉCHELLES DE SALAIRE

(Les paragraphes 3.01 à 3.04 remplacent les paragraphes 8.29 à 8.44 de la convention collective)

3.01 Si le nombre d'échelons de l'échelle de salaire le permet, à chaque fois qu'une personne salariée complète une année d'expérience dans son titre d'emploi, elle est portée à l'échelon supérieur à celui qu'elle détenait. Toutefois, à compter du 2 avril 2019, la durée de séjour à un échelon pour la personne salariée dont le rangement est de 19 ou plus est de six (6) mois d'expérience dans les échelons 1 à 8 et d'une (1) année d'expérience dans les échelons 9 à 18.

3.02 Pour le calcul de l'expérience d'une personne salariée à temps partiel, chaque jour de travail équivaut à 1/225^{e} d'année d'expérience. Cependant, pour la personne salariée ayant droit à vingt et un (21), vingt-deux (22), vingt-trois (23), vingt-quatre (24) ou vingt-cinq (25) jours de congé annuel, chaque jour de travail équivaut respectivement à 1/224^{e}, 1/223^{e}, 1/222^{e}, 1/221^{e} ou 1/220^{e} d'année d'expérience.

3.03 Une personne salariée ne peut se voir créditer plus d'une (1) année d'expérience par période de douze (12) mois de calendrier.

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

ARTICLE 4 FORMATION POSTSCOLAIRE

Les dispositions du présent article ne s'appliquent pas aux personnes salariées techniciennes en travail social (TTS).

4.01 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur égale ou supérieure à quinze (15) unités (crédits) et inférieure à trente (30) unités (crédits) équivaut à une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 1,5 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.02 Tout programme d'études postscolaires reconnu, complété et réussi d'une valeur de trente (30) unités (crédits) équivaut à deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.03 Aux fins d'application des paragraphes 4.01, 4.02 et 4.11, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique jusqu'à un maximum de quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.04 Lorsque la personne salariée détient un baccalauréat reconnu, celle-ci se voit reconnaître quatre (4) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Une personne salariée inscrite à un programme d'études conduisant à l'obtention d'un baccalauréat se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire lorsqu'elle a complété et réussi les trente (30) premières unités (crédits). Elle pourra se voir reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire à l'obtention de son baccalauréat.

4.05 Lorsque la personne salariée détient une maîtrise reconnue, celle-ci se voit reconnaître six (6) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.06 Pour bénéficier des avancements d'échelons prévus aux paragraphes précédents, la formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille. Pour bénéficier de la rémunération additionnelle, la formation postscolaire doit être requise par l'employeur. Si elle utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans la spécialité où elle travaille, elle se voit reconnaître une (1) ou deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme selon le cas qui s'applique ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

4.07 Sous réserve du paragraphe 4.03, la formation postscolaire prévue à la présente convention, acquise en plus du cours de base, ne peut être cumulative aux fins d'avancement dans l'échelle de salaire ou, le cas échéant, de la rémunération additionnelle. La personne salariée ne bénéficie que du diplôme lui octroyant le plus grand nombre d'années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons.

4.08 La personne salariée qui a bénéficié d'avancement d'échelons pour la formation postscolaire reçoit la rémunération additionnelle pour ladite formation postscolaire lorsqu'elle a complété une (1) année et plus d'expérience au dernier échelon de son échelle de salaire et que cette dite formation postscolaire est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 4.09.

Lorsqu'une personne salariée qui occupe un poste pour lequel une formation postscolaire est requise, ne peut se voir reconnaitre la totalité des années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons auxquelles elle a droit pour sa formation postscolaire parce qu'elle se situe au dernier échelon de son échelle de salaire en raison du cumul de son expérience et de sa formation postscolaire, cette personne salariée reçoit, pour chaque échelon qui ne lui est plus accessible, une rémunération additionnelle équivalant à 1,5 % du salaire prévu au maximum de son échelle de salaire, et ce, jusqu'à ce que cette rémunération additionnelle corresponde à la totalité des échelons auxquels elle a droit pour sa formation postscolaire, sans toutefois excéder 6 %.

La personne salariée qui se situe au dernier échelon uniquement à cause de son expérience bénéficie de la rémunération additionnelle pour sa formation postscolaire lorsque celle-ci est requise par l'employeur selon les dispositions du paragraphe 4.09.

4.09 Aux fins d'application du présent article, l'employeur, dans les six (6) mois de l'entrée en vigueur de la convention collective, détermine, par service et par titre d'emploi, la liste des programmes d'études postscolaires réputés requis qui donnent accès à la rémunération additionnelle.

4.10 Les programmes d'études offerts par une institution reconnue par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur sont reconnus aux fins d'application de la présente annexe.

Tous les diplômes émis à l'extérieur du Québec doivent être sanctionnés par une attestation d'équivalence émise par l'organisme gouvernemental habilité.

4.11 Dispositions particulières pour le technologiste médical ou la technologiste médicale ou le technicien ou la technicienne en laboratoire médical diplômé ou diplômée

La personne salariée détentrice d'un certificat de niveau avancé (A.R.T.) dans l'une des disciplines suivantes : chimie clinique, hématologie, histopathologie, microbiologie, cytologie, banque de sang, virologie, immunologie, microscopie électronique et cytogénétique se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle de salaire, ou le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire. La formation postscolaire doit être reliée à la spécialité dans laquelle la personne salariée travaille.

ARTICLE 5 CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES ÉDUCATEURS OU ÉDUCATRICES

5.01 Aux fins d'application de la disposition sur la formation postscolaire prévue à l'article 4 de la présente annexe, une formation reliée aux fonctions de la personne salariée est réputée requise.

5.02 Responsable d'unité de vie et/ou de réadaptation

A) Disponibilité

Pour assurer la marche harmonieuse de son unité de vie et/ou de réadaptation, sa présence est requise, entre autres circonstances, en sus de l'horaire de travail établi, à l'exclusion du remplacement d'un éducateur ou d'une éducatrice absent :

1. pour les départs et les retours de congés et des vacances des usagers ;
2. pour assister un suppléant ou un nouvel éducateur ou une nouvelle éducatrice de son équipe ;
3. lorsqu'un ou quelques usagers causent des difficultés majeures.

B) Rémunération

L'échelle de salaire de la personne salariée responsable d'unité de vie et/ou réadaptation est établie en considération du temps supplémentaire fait pour des tâches pour lesquelles la personne salariée est en disponibilité conformément à l'alinéa A du présent paragraphe. Par conséquent, la personne salariée ou le syndicat ne pourra réclamer le paiement ou la remise en temps du temps supplémentaire effectué pour ces tâches.

5.03 PRIME D'ENCOURAGEMENT À L'ÉTUDE

L'éducateur ou l'éducatrice à temps complet à l'emploi de l'établissement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective reçoit une prime d'encouragement à l'étude après avoir complété et réussi quinze (15) unités (crédits) du programme en éducation spécialisée (cours du CEGEP).

Cette prime ne peut être réclamée par l'éducateur ou l'éducatrice qui a obtenu une bourse d'études de l'employeur ou lorsque ces cours sont suivis durant les heures de travail sans perte de salaire pour la personne salariée concernée.

La prime d'encouragement à l'étude est de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
618,00	635,00	652,00	668,00	691,00

La personne salariée se voit reconnaître, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) crédits, une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle.

Si à la suite de l'obtention d'une partie ou de la totalité des quinze (15) crédits, la personne salariée bénéficie d'un (1) d'échelon supplémentaire, elle ne peut recevoir la prime d'encouragement à l'étude prévue au premier alinéa.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits obtenus.

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

ARTICLE 6 CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX PERSONNES SALARIÉES TECHNICIENNES EN TRAVAIL SOCIAL (TTS) ET À L'AIDE SOCIAL OU AIDE SOCIALE (AS)

6.01 La personne salariée des titres d'emploi TTS et AS, reçoit dans son titre d'emploi le salaire de l'échelon correspondant au nombre de ses années d'expérience dans un même titre d'emploi ou dans un titre d'emploi comparable et le cas échéant en tenant compte de l'expérience valable acquise dans un autre emploi, et en tenant compte, s'il y a lieu, des dispositions des paragraphes 6.03 et 6.04.

6.02 Nonobstant le paragraphe précédent, les personnes salariées actuellement au service de l'employeur et celles embauchées par la suite ne peuvent se voir créditer, pour fins de classement dans leur échelle de salaire, l'expérience acquise au cours de l'année 1983.

6.03 Le premier échelon du titre d'emploi AS correspond à onze (11) ans de scolarité; une année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons par année de scolarité additionnelle est accordée jusqu'à un maximum de deux (2) années d'expérience.

6.04 La personne salariée du titre d'emploi AS inscrite au cours collégial en techniques de travail social ou en techniques d'assistance sociale reconnu par le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur se voit reconnaître une année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans l'échelle de salaire de son emploi.

6.05 L'AS qui obtient le diplôme de techniques de travail social est classé dans l'échelle de salaire du TTS à l'échelon qui correspond au salaire immédiatement supérieur au salaire qu'il recevait, ou s'il est plus avantageux pour la personne salariée, à l'échelon qui correspond à ses années d'expérience selon les dispositions du paragraphe 6.01 sauf quant à l'application des dispositions des paragraphes 6.03 et 6.04.

6.06 Les TTS qui suivent des cours en service social, sociologie, criminologie, psychologie et sexologie, se voient reconnaître chaque fois qu'ils complètent et réussissent une tranche de trente (30) crédits, deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans leur titre d'emploi ou le cas échéant, une rémunération additionnelle de 3 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Aux fins d'application du présent paragraphe, la personne salariée qui utilise plusieurs programmes d'études postscolaires dans sa spécialité, se voit reconnaître deux (2) années d'expérience aux fins d'avancement d'échelons pour chaque programme jusqu'à un maximum de quatre (4) années d'expérience pour l'ensemble des programmes ou, le cas échéant, une rémunération additionnelle d'au plus 6 % du salaire prévu au dernier échelon de l'échelle de salaire.

Sous réserve des dispositions du paragraphe 6.03, les dispositions du présent paragraphe, à l'exception de celles relatives à la rémunération additionnelle, s'appliquent également à l'AS.

6.07 Prime d'encouragement à l'étude dans un centre jeunesse

La personne salariée des titres d'emploi AS, TTS à temps complet au service de l'employeur à la date d'entrée en vigueur de la présente convention chaque fois qu'elle complète et réussit en cours d'emploi une tranche de quinze (15) crédits conduisant à l'obtention d'un diplôme de techniques de travail social, reçoit une prime d'encouragement à l'étude de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
618,00	635,00	652,00	668,00	691,00

La personne salariée des titres d'emploi AS, TTS se voit reconnaître, chaque fois qu'elle complète et réussit une tranche de trente (30) crédits, une (1) année d'expérience aux fins d'avancement d'échelons dans son échelle.

Par ailleurs, si à la suite de l'obtention d'une partie ou de la totalité des quinze (15) crédits, la personne salariée bénéficie d'un (1) échelon supplémentaire, elle ne peut recevoir la prime d'encouragement à l'étude prévue au paragraphe précédent.

Cette prime n'est versée qu'une seule fois pour les mêmes crédits obtenus.

Les équivalences et les exemptions ne sont pas considérées.

ARTICLE 7 PRIME D'ENSEIGNEMENT CLINIQUE (E.E.G., ÉLECTROPHYSIOLOGIE MÉDICALE)

Le ou la technologue qui dispense, dans le cadre du programme de stages cliniques reliés à sa formation, l'enseignement et la formation clinique aux étudiants stagiaires reçoit, en plus de son salaire, une prime horaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)	Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)	Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)	Taux à compter du 2027-04-01 ($)
1,90	1,95	2,00	2,05	2,12

pour chaque heure pendant laquelle il ou elle assume cette responsabilité.

ARTICLE 8 REPAS

Un repas est fourni gratuitement à la personne salariée éducateur ou éducatrice, technicien ou technicienne en loisir et technicien ou technicienne en éducation spécialisée appelée, dans l'exercice de ses fonctions, à prendre son repas avec les usagers.

ANNEXE E

CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES VISÉES PAR LE PROCESSUS DE TITULARISATION

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées des titres d'emploi suivants :

- agent ou agente de relations humaines (1553);
- éducateur ou éducatrice (2691);
- psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- psychologue (1546);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités de laboratoires;
- titres d'emploi œuvrant dans le centre d'activités d'électrophysiologie;
- titres d'emploi œuvrant dans les centres d'activités d'imagerie médicale (radiologie, médecine nucléaire et radio-oncologie);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

Les dispositions du présent article s'appliquent également aux personnes salariées œuvrant auprès de la clientèle en mission centre jeunesse[1].

Ces dispositions ne peuvent viser les titres d'emploi qui comptent vingt (20) ETC ou moins au sein d'une même unité de négociation.

Les personnes salariées répondant à l'un des critères suivants peuvent se soustraire du processus de titularisation :

- poursuivre à temps plein des études dispensées dans une maison d'enseignement reconnue, et ce, dans une même discipline ou une discipline connexe à celle mentionnée dans le libellé de son titre d'emploi;

- être détentrice d'un poste dans un autre établissement du secteur public;

- détenir une charge d'enseignement dans une maison d'enseignement reconnue;

- être âgée de cinquante-cinq (55) ans et plus.

Les parties peuvent, par arrangement local, convenir d'ajouter d'autres critères d'exclusion afin de se soustraire aux dispositions de la présente annexe et prévoir les modalités applicables aux personnes salariées visées par ces critères d'exclusion.

1. Incluant la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), mais excluant les services suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

ARTICLE 2 PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

2.01 Ce paragraphe remplace le paragraphe 1.03 de la convention collective :

« La personne salariée à temps partiel » désigne toute personne salariée qui travaille un nombre d'heures inférieur à celui prévu à son titre d'emploi. Toutefois, la personne salariée à temps partiel détient un poste qui comporte au minimum douze (12) quarts de travail par vingt-huit (28) jours. Une personne salariée à temps partiel qui fait exceptionnellement le total des heures prévues à son titre d'emploi conserve son statut de personne salariée à temps partiel.

ANNEXE F

HORAIRE DE QUATRE (4) JOURS

La personne salariée et l'employeur peuvent convenir de mettre en application la semaine de travail de quatre (4) jours avec réduction du temps de travail en respectant les balises suivantes :

A) Pour les personnes salariées à temps complet, la semaine régulière de travail est modifiée de la façon suivante :

a) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-deux heures et demie (32,5) est dorénavant de trente (30) heures réparties sur quatre (4) jours de sept heures et demie (7,5) par journée de travail.

b) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-cinq (35) heures est dorénavant de trente-deux (32) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures par journée de travail.

c) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-six heures et quart (36,25) est dorénavant de trente-deux (32) heures ou trente-trois (33) heures réparties sur quatre (4) jours de huit (8) heures ou huit heures et quart (8,25) par journée de travail.

d) la semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-sept heures et cinquante (37,50) est dorénavant de trente-trois (33) heures ou de trente-quatre (34) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et quart (8,25) ou de huit heures et demie (8,5) par journée de travail.

e) La semaine régulière de travail des personnes salariées travaillant actuellement trente-huit heures et trois quarts (38,75) est dorénavant de trente-quatre (34) heures ou trente-cinq (35) heures réparties sur quatre (4) jours de huit heures et demie (8,5) ou huit heures et trois quarts (8,75) par journée de travail.

B) Conversion des congés en primes

La personne salariée participant au programme de réduction du temps de travail peut convertir des congés en prime. Si tel est le cas :

- Le maximum de congés de maladie cumulables annuellement passe de 9,6 jours à 5 jours.
- Les congés fériés peuvent être réduits d'un minimum de 8 jours jusqu'à un maximum de 11 jours.
- Ces congés libérés sont convertis en une prime qui s'ajoute au taux horaire du titre d'emploi. Selon le nombre de journées de congés converties, le pourcentage variera selon le tableau suivant :

Jours convertis	**Pourcentage de prime**
12,6	4,3
13,6	4,9
14,6	5,5
15,6	6,0

C) Modifications conséquentes du nouvel horaire

Les personnes salariées à temps complet continuent d'être régies par les règles applicables aux personnes salariées à temps complet.

En plus des bénéfices tels que les congés fériés et les congés de maladie qui ont été considérés aux fins du calcul du taux du pourcentage de compensation, les autres bénéfices à établir proportionnellement à la nouvelle durée du travail sont :

- les primes hebdomadaires;
- les congés mobiles;
- les congés annuels :

	Ancien horaire	**Nouvel horaire**
moins de 15 ans de service	20 jours	16 jours
15 ans de service	21 jours	16,8 jours
16 ans de service	22 jours	17,6 jours
17 ans de service	23 jours	18,4 jours
18 ans de service	24 jours	19,2 jours
19 ans et plus de service	25 jours	20 jours

Pour la personne salariée qui ne convertit pas de congés en prime, les bénéfices tels les congés fériés et les congés de maladie sont également réduits à une proportion de 0,8 par rapport au nombre de jours auxquels la personne salariée aurait normalement droit au cours de l'année.

Le salaire à considérer dans le calcul de toute prestation, indemnité ou autre est le salaire prévu au nouvel horaire, incluant la prime associée aux congés convertis, notamment pour :

- l'indemnité de congé de maternité, de paternité et d'adoption;
- la prestation d'assurance salaire;
- le congé à traitement différé.

Nonobstant l'alinéa précédent, l'indemnité de mise à pied de la personne salariée à temps complet doit être équivalente au salaire prévu à son titre d'emploi incluant la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D ou à son salaire hors échelle, s'il y a lieu, au moment de sa mise à pied. Les primes de soir, de nuit, de responsabilité et d'inconvénients non subis sont exclues de la base de calcul de l'indemnité de mise à pied.

Le délai de carence en invalidité pour la personne salariée à temps complet est de quatre (4) jours ouvrables.

Aux fins de qualification au temps supplémentaire, la journée régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui en fait le remplacement est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui en fait le remplacement pour la totalité est celle prévue au nouvel horaire.

La semaine régulière de travail pour la personne salariée à temps complet ou la personne salariée à temps partiel qui fait du remplacement sur les deux (2) types d'horaire est celle prévue au titre d'emploi de l'horaire de cinq (5) jours.

D) Modalités d'application

Le modèle retenu en fonction des dispositions prévues aux alinéas A, B et C, sa durée et ses modalités d'application doivent faire l'objet d'une entente entre la personne salariée et l'employeur.

Les modalités d'application à convenir comprennent, notamment :

a) l'application pour une durée minimale d'une (1) année renouvelable;

b) la possibilité pour une des deux (2) parties de mettre fin sur préavis de soixante (60) jours avant la fin de l'application;

c) la possibilité pour les parties de mettre fin à l'entente en tout temps si elles en conviennent;

d) la possibilité de fractionner en jours une des semaines de congé annuel.

La manière de disposer des heures de travail dégagées par l'application du modèle est celle prévue aux dispositions locales.

E) Toute personne salariée visée par la présente peut maintenir sa participation au régime de retraite comme si elle était à temps complet, auquel cas, elle se voit reconnaître une pleine année de service et le traitement admissible correspondant. À cet effet, les parties locales peuvent convenir des modalités relatives au versement des cotisations de la personne salariée. À défaut d'entente, la personne salariée assume seule le versement des cotisations normalement exigibles correspondant au congé.

F) Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire de quatre (4) jours à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

ANNEXE G

CONDITIONS PARTICULIÈRES POUR LA GARDE FERMÉE, L'ENCADREMENT INTENSIF ET L'ÉVALUATION DES SIGNALEMENTS

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'adresse aux personnes salariées affectées à la surveillance ou à la réadaptation des jeunes placés en milieu de garde fermée en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (L.C. 2002, c. 1) ou dans les unités où s'applique un programme d'encadrement intensif ainsi qu'aux personnes salariées intervenantes psycho-sociales dont la tâche comporte une composante importante et régulière d'évaluation des signalements reçus en vertu de la Loi sur la protection de la jeunesse (RLRQ, c. P-34.1).

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 À compter de la date de signature de la convention collective, la personne salariée à temps complet a droit au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire versée sur chaque paie égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu n'eût été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;
- sur le salaire à partir duquel sont établies l'indemnité de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé à chaque paie mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENTS VISÉS

3.01 Pour la garde fermée, les présentes dispositions s'appliquent aux établissements déterminés par décret du gouvernement en vertu de la Loi sur le système de justice pénale pour adolescents (L.C. 2002, c. 1). Les unités visées sont :

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale

Centre de réadaptation jeunesse Le Gouvernail :

Unité Banlieue
Unité Oasis
Unité L'Orchidée

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

3.02 Les présentes dispositions s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans la mission centre de protection de l'enfance et de la jeunesse qui effectuent l'évaluation des signalements et celles œuvrant dans la mission centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation dans les unités d'encadrement intensif visées par la présente annexe.

ANNEXE H

CONDITIONS PARTICULIÈRES À L'EXTERNE EN TECHNOLOGIE MÉDICALE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la convention collective, à l'exception de l'article 18, s'appliquent dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente annexe aux externes en technologie médicale pour la durée de leur emploi, telle que prévue à la réglementation.

ARTICLE 2 PÉRIODE DE PROBATION

L'externe en technologie médicale qui, après son externat, est réembauché ou intégré dans un titre d'emploi de technologiste médical ou technologiste médicale est soumis à une nouvelle période de probation.

ARTICLE 3 ANCIENNETÉ

Malgré les dispositions prévues au deuxième (2^{e}) alinéa du paragraphe 13.14 de la convention collective, la personne salariée se voit reconnaître son ancienneté accumulée à titre d'externe en technologie médicale si, dans un délai de six (6) mois de la fin de ses études, elle est embauchée, dans le même établissement, comme technologiste médical ou technologiste médicale ou technicien ou technicienne de laboratoire médical diplômé ou diplômée.

ARTICLE 4 RÉGIME D'ASSURANCE VIE, MALADIE ET SALAIRE

La personne salariée ne participe pas au régime d'assurance vie, maladie et salaire et reçoit les bénéfices marginaux de la personne salariée à temps partiel non visée par ce régime.

ANNEXE I

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES TITULAIRES D'UN POSTE À TEMPS COMPLET TRAVAILLANT SUR UN QUART STABLE DE NUIT

1.01 La personne salariée qui, au 14 mai 2006, 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.

Pour la journée additionnelle de congé payé prévue à l'alinéa précédent, la personne salariée reçoit une rémunération équivalant à celle qu'elle recevrait si elle était au travail.

1.02 Toutefois, lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire[1] ou, le cas échéant, le salaire[1] servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa 1-B du paragraphe 9.01 de la convention collective.

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 (6^{e}) journée ouvrable ;
e) absence pour lésion professionnelle reconnue comme telle selon les dispositions de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ;
f) journée additionnelle de congé payé prévue au paragraphe 1.01 de la présente annexe.

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

$$\text{Nombre de jours en excédent de 24} \quad X \quad \left(\frac{\text{Nombre de jours travaillés durant l'année de référence}}{204^{2}} \right)$$

Pour la première (1re) année d'application, ce montant est réduit sur la base du nombre de jours compris entre la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective et le 30 novembre 2024 divisé par 365 jours.

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

---

1 Salaire : Le salaire s'entend du salaire de base majoré, s'il y a lieu, de la prime de responsabilité et de la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D.

2 Lorsque la personne salariée bénéficie de plus de vingt (20) jours de congés annuels, le nombre 204 est réduit du nombre de jours excédant vingt (20).

1.04 La personne salariée visée à la présente annexe peut réintégrer un horaire complet de travail selon des modalités à convenir entre l'employeur, le syndicat et la personne salariée.

1.05 La personne salariée qui bénéficie des congés payés en vertu de la présente annexe conserve son statut de personne salariée à temps complet.

1.06 La personne salariée visée par la présente annexe ne bénéficie pas de la prime de nuit prévue au l'alinéa 1-B du paragraphe 9.01 de la convention collective, sauf lorsqu'elle effectue du temps supplémentaire sur le quart de nuit.

ANNEXE J

HORAIRES ATYPIQUES

La personne salariée et l'employeur peuvent, par entente, mettre en place un horaire atypique comportant un nombre d'heures supérieur à la journée régulière de travail sans toutefois excéder seize (16) heures de travail. Une telle entente est d'une durée minimale d'un (1) an et est renouvelable.

Dans l'éventualité où l'entente prévoit une journée régulière de plus de douze (12) heures, l'employeur en avise le syndicat.

La personne salariée visée par un horaire atypique ne peut, en aucun cas, se voir octroyer de bénéfices supérieurs à ceux accordés à la personne salariée ayant un horaire régulier.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'horaire atypique à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit horaire atypique en tenant compte de l'ancienneté.

Modalités d'application

Les dispositions suivantes visent à adapter les dispositions nationales correspondantes prévues à la convention collective :

1. Congés fériés

Les jours de congés fériés sont convertis le 1er juillet de chaque année en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}} \right) \times \text{13 congés fériés}$$

Dans le cas où la personne salariée devient visée par un horaire atypique après le 1er juillet, le nombre d'heures obtenu en application de la formule ci-haut est réduit du nombre d'heures équivalant aux jours de congés fériés déjà pris depuis cette date.

Dans le cas d'une absence pendant laquelle les congés fériés ne s'accumulent pas, le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalant à une (1) journée régulière de travail multiplié par le nombre de congés fériés survenu durant cette absence.

Lorsque le congé férié est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

Lorsque le congé férié coïncide avec une absence pour maladie n'excédant pas douze (12) mois, la personne salariée est rémunérée selon les dispositions du paragraphe 20.04 et le nombre

d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures équivalant à une (1) journée régulière de travail.

Pour la personne salariée à temps complet, l'employeur retient un nombre d'heures suffisant pour la rémunération du congé férié de la Fête nationale.

2. Autres congés

Les jours de congés énumérés ci-après sont convertis en heures selon la formule suivante :

$$\left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right) \times \left(\text{Nombre de jours de prévus à la convention collective pour le congé visé} - \text{nombre de jours de congé déjà utilisé}\right)$$

Les congés visés sont :

- les congés annuels ;
- les congés mobiles ;
- la banque de congés de maladie ;
- certains congés prévus aux droits parentaux :
  - congé spécial (paragraphe 22.20) ;
  - congé de paternité (paragraphe 22.21) ;
  - congé pour adoption (paragraphe 22.22).

Lorsque le congé est pris, la personne salariée est rémunérée en fonction du nombre d'heures prévu à la journée de travail de l'horaire atypique et le nombre d'heures déterminé selon la formule est réduit du nombre d'heures ainsi rémunérées.

3. Libérations syndicales

Lorsque le nombre d'heures de libération syndicale excède le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours, la banque de libérations syndicales est réduite de l'équivalent en jours en appliquant la formule suivante :

$$\text{Nombre d'heures de libération syndicale de la journée de l'horaire atypique} \div \left(\frac{\text{Nombre d'heures de la semaine régulière de travail pour un poste à temps complet}}{\text{5 jours}}\right)$$

Toute personne salariée libérée de son travail à temps complet parce qu'elle est appelée par le syndicat, la Fédération ou la Confédération des syndicats nationaux, à exercer des activités syndicales n'est plus visée par un horaire atypique pour la période pendant laquelle elle est appelée à exercer de telles activités syndicales si celles-ci sont d'une durée d'au moins trente (30) jours.

4. Assurance salaire

Le délai de carence équivaut au nombre d'heures prévu à la semaine régulière de travail.

5. Primes payables par quart de travail

Les primes payables par quart de travail sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet divisé en cinq (5) jours.

6. Primes hebdomadaires

Les primes hebdomadaires sont converties en primes horaires en les divisant par le nombre d'heures de la semaine régulière de travail prévu pour un poste à temps complet.

7. Période de repos

Lorsque l'horaire de travail de la personne salariée comporte une journée se situant entre huit (8) heures et seize (16) heures inclusivement, la personne salariée a droit à un nombre de minutes de repos proportionnel en prenant comme base de calcul qu'elle bénéficie de trente (30) minutes de repos par journée de huit (8) heures. Ces minutes de repos sont réparties sur au moins deux (2) périodes de repos.

8. Temps supplémentaire

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

Dans le cas où la personne salariée effectue un travail en temps supplémentaire, elle ne peut faire plus de seize (16) heures consécutives.

9. Accumulation de l'expérience pour la personne salariée à temps partiel

Lorsque le nombre d'heures de travail est différent de celui prévu à son titre d'emploi pour une journée régulière de travail, l'expérience se calcule, pour la journée de l'horaire atypique, en fonction des heures travaillées par rapport au nombre d'heures de la journée régulière. Toutefois, la personne salariée ne peut cumuler plus d'une (1) année d'expérience par année civile.

10. Paiement des heures non utilisées

La personne salariée qui n'a pas utilisé toutes les heures de congé converties en application de la présente annexe reçoit, dans un délai d'un (1) mois de la fin de la période prévue à la convention collective pour la prise du congé visé, le paiement des heures non utilisées qui ne permettent pas de prendre une (1) journée de congé complète chômée et payée.

11. Cessation de l’entente

L’employeur ou la personne salariée visée peut mettre fin à l’horaire atypique avec un préavis de soixante (60) jours.

Malgré l’alinéa précédent, l’employeur et la personne salariée peuvent mettre fin à l’horaire atypique en tout temps, si elles en conviennent.

ANNEXE K

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES D'UN CENTRE D'HÉBERGEMENT ET DE SOINS DE LONGUE DURÉE OEUVRANT DANS UNE UNITÉ SPÉCIFIQUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

La présente annexe s'applique aux centres d'hébergement et de soins de longue durée reconnus par le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) comme devant offrir des soins à des usagers admis en unité spécifique.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui œuvre dans une unité spécifique de l'établissement énuméré à l'article 3, a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée qui laisse l'affectation lui permettant de se prévaloir de ces congés est payée, pour tous les congés ainsi acquis et non utilisés, selon la rémunération qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée à temps partiel œuvrant dans une unité spécifique n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévue à l'annexe D ;
- sur le salaire qu'elle aurait reçu, n'eut été d'une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation ;
- sur le salaire à partir duquel sont établies les indemnités de congé de maternité, de paternité, d'adoption et de retrait préventif. Cependant, le montant calculé pendant un retrait préventif n'est pas versé sur chaque paie, mais accumulé et versé en même temps que la paie de vacances.

ARTICLE 3 ÉTABLISSEMENT VISÉ

3.01 L'établissement suivant est visé par les dispositions de la présente annexe :

CAPITALE-NATIONALE (03)

Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale :

- Centre d'hébergement Saint-Antoine;
- Services de réadaptation aux adultes et aux aînés.

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

3.02 Si, au cours de la durée de la présente convention collective, un centre d'hébergement et de soins de longue durée est reconnu par le MSSS comme devant offrir des soins à des usagers admis en unité spécifique, les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) et la Fédération des Professionnèles (FP-CSN) 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 L

EMPLOIS-REMORQUES, SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

# Titres d'emploi	Titres d'emploi[1]	Classe d'emplois	Titres d'emploi de référence[2]	% d'ajustement
1914	Candidat infirmier praticien spécialisé	1	3-1915	97,5
2204	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	1	3-2205	91,0
2206	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en radio-oncologie	1	3-2207	91,0
2209	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire	1	3-2208	91,0
2216	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en imagerie médicale du domaine de l'échographie médicale	1	3-2217	91,0
2283	Candidat à l'exercice de la profession de technologue en électrophysiologie médicale	1	3-2286	91,0
2485	Infirmier en stage d'actualisation	1	3-2471	90,0
2490	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier	1	3-2471	91,0
3456	Candidat à l'exercice de la profession d'infirmier auxiliaire	1	3-3455	91,0
3529	Infirmier auxiliaire en stage d'actualisation	1	3-3455	90,0
4001	Externe en soins infirmiers	1	3-2471	80,0
4002	Externe en inhalothérapie	1	3-2244	80,0
4003	Externe en technologie médicale	1	3-2223	80,0
6375	Apprenti de métier, échelon 1	1	2-5104; 2-5115; 3-6354; 3-6359; 4-C702; 4-C706	72,5
6375	Apprenti de métier, échelon 2	1		75,0
6375	Apprenti de métier, échelon 3	1		77,5
6375	Apprenti de métier, échelon 4	1		80,0

[1] Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emploi sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emploi, se référer à la nomenclature.

[2] 2 – Centres de services scolaires et des commissions scolaires; 3 – Santé et services sociaux; 4 – Collèges

ANNEXE M

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

RANGEMENT DES TITRES D'EMPLOIS

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement [(2)]	Taux unique
5324	Acheteur	11	
5313	Adjoint à la direction	12	
5320	Adjoint à l'enseignement universitaire	11	
5312	Agent administratif, classe 1 – secteur administration	10[3]	
5311	Agent administratif, classe 1 – secteur secrétariat	10[3]	
5315	Agent administratif, classe 2 – secteur administration	8	
5314	Agent administratif, classe 2 – secteur secrétariat	8	
5317	Agent administratif, classe 3 – secteur administration	7	
5316	Agent administratif, classe 3 – secteur secrétariat	7	
5319	Agent administratif, classe 4 – secteur administration[4]	5	
5318	Agent administratif, classe 4 – secteur secrétariat[4]	5	
1104	Agent d'approvisionnement	20	
1533	Agent de formation	21	
1534	Agent de formation dans le domaine de la déficience auditive	22	
1101	Agent de la gestion du personnel	21	
1105	Agent de la gestion financière	20	
1559	Agent de modification du comportement	22	
1565	Agent de planification, de programmation et de recherche	22	
1553	Agent de relations humaines	22	
1244	Agent d'information	20	
2688	Agent d'intégration, classe 1	16	
2688	Agent d'intégration, classe 2	16	
3545	Agent d'intervention	8	
3555	Agent d'intervention chef d'équipe[4]	9	
3544	Agent d'intervention en milieu médico-légal[4]	8	
3554	Agent d'intervention en milieu médico-légal chef d'équipe[4]	9	
3543	Agent d'intervention en milieu psychiatrique[4]	8	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement [2]	Taux unique
3553	Agent d'intervention en milieu psychiatrique chef d'équipe[4] ~~[2]~~	9	
1651	Agent en techniques éducatives	20	
3244	Aide de service	3	X
6414	Aide général	3	X
6415	Aide général en établissement nordique	6	X
2588	Aide social	14	
6299	Aide-cuisinier	4	X
6387	Aide-mécanicien de machines fixes	4	X
1123	Analyste en informatique	21	
1124	Analyste spécialisé en informatique	23	
2251	Archiviste médical	15	
2282	Archiviste médical (chef d'équipe)	17	
5187	Assistant de recherche	9	
2203	Assistant en pathologie	15	
3462	Assistant en réadaptation	9	
3205	Assistant technique au laboratoire ou en radiologie	5	
3201	Assistant technique aux soins de la santé	5	
3218	Assistant technique en médecine dentaire	6	
3212	Assistant technique en pharmacie	6	
3215	Assistant technique senior en pharmacie	9	
2234	Assistant-chef (laboratoire)	18	
2242	Assistant-chef du service des archives	17	
2248	Assistant-chef inhalothérapeute	20	
1236	Assistant-chef physiothérapeute	25	
2240	Assistant-chef technicien en diététique	16	
2236	Assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale	17	
2219	Assistant-chef technologue en radiologie	19	
2489	Assistant-infirmier-chef~~,~~ ou assistant du supérieur immédiat	21	
1254	Audiologiste	23	
1204	Audiologiste-orthophoniste	23	
3588	Auxiliaire aux services de santé et sociaux	9	X
3587	Auxiliaire aux services de santé et sociaux chef d'équipe[5]	10	X

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement [2]	Taux unique
5289	Auxiliaire en bibliothèque	7	
1114	Avocat	[6]	
1200	Bactériologiste	22	
1206	Bibliothécaire	21	
1202	Biochimiste	22	
6303	Boucher	7	X
3485	Brancardier	4	
6320	Buandier	4	X
6312	Caissier à la cafétéria	3	X
6395	Calorifugeur	6	X
2290	Chargé clinique de sécurité transfusionnelle	19	
2466	Chargé de l'assurance qualité et de la formation aux services préhospitaliers d'urgence	17	
2247	Chargé de l'enseignement clinique (inhalothérapie)	19	
1234	Chargé de l'enseignement clinique (physiothérapie)	24	
2106	Chargé de production	10	
2291	Chargé technique de sécurité transfusionnelle	19	
2699	Chef de module	18	
6340	Coiffeur	5	X
5323	Commis surveillant d'unité (Institut Pinel)	8	
6336	Conducteur de véhicules	6	X
6355	Conducteur de véhicules lourds	6	X
1106	Conseiller aux établissements	[6]	
1701	Conseiller d'orientation	21	
1703	Conseiller en adaptation au travail	20	
1115	Conseiller en bâtiment	24	
1543	Conseiller en enfance inadaptée	22	
1538	Conseiller en éthique	22	
1539	Conseiller en génétique	23	
1121	Conseiller en promotion de la santé	20	
1913	Conseiller en soins infirmiers	23	
2246	Coordonnateur technique (inhalothérapie)	19	
2227	Coordonnateur technique (laboratoire)	17	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement [(2)]	Taux unique
2213	Coordonnateur technique (radiologie)	18	
2276	Coordonnateur technique en électrophysiologie médicale	16	
2277	Coordonnateur technique en génie biomédical	18	
6374	Cordonnier	4	X
6327	Couturier	4	X
1544	Criminologue	22	
6301	Cuisinier	10	X
2271	Cytologiste	16	
6409	Dessinateur	7	
1219	Diététiste-nutritionniste	22	
6365	Ébéniste	10	X
2691	Éducateur, classe 1	16	
2691	Éducateur, classe 2	16	
1228	Éducateur physique / kinésiologue	20	
6354	Électricien	10	X
6423	Électromécanicien	11	
6370	Électronicien	9	X
1230	Ergothérapeute	23	
6369	Ferblantier	10	X
6438	Gardien	4	
6349	Gardien de résidence	6	X
1540	Génagogue	20	
2261	Hygiéniste dentaire	16	
1702	Hygiéniste du travail	20	
2253	Illustrateur médical	12	
2471	Infirmier	19	
2473	Infirmier (Institut Pinel)	19	
3455	Infirmier auxiliaire	14	
3445	Infirmier auxiliaire chef d'équipe	15	
2459	Infirmier chef d'équipe	20	
1911	Infirmier clinicien	22	
1907	Infirmier clinicien (Institut Pinel)	22	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement [(2)]	Taux unique
1912	Infirmier clinicien assistant infirmier-chef ou infirmier clinicien assistant du supérieur immédiat	24	
1917	Infirmier clinicien spécialisé	24	
2491	Infirmier en dispensaire	22	
2462	Infirmier moniteur	19	
1915	Infirmier praticien spécialisé	28	
1916	Infirmier premier assistant en chirurgie	24	
1205	Ingénieur biomédical	23	
2244	Inhalothérapeute	18	
2232	Instituteur clinique (laboratoire)	17	
2214	Instituteur clinique (radiologie)	18	
3585	Instructeur aux ateliers industriels	8	X
3598	Instructeur métier artisanal ou occupation thérapeutique	8	
1552	Intervenant en soins spirituels	20	
3547	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité[5]	10	
3557	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité chef d'équipe[5]	11	
6500	Intervenant spécialisé en pacification et en sécurité (Institut Pinel)	10	
1660	Jardinier d'enfants	20	
6363	Journalier	4	X
6353	Machiniste (mécanicien ajusteur)	11	X
5141	Magasinier	7	
6356	Maître-électricien	12	X
6366	Maître-mécanicien de machines frigorifiques	11	X
6357	Maître-plombier	10	X
6380	Mécanicien de garage	9	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 2	10	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 3	9	X
6383	Mécanicien de machines fixes, classe 4	9	X
6352	Mécanicien de machines frigorifiques	11	X
6360	Mécanicien d'entretien (Millwright)	10	X
3262	Mécanicien en orthèse ou prothèse	10	
6364	Menuisier	9	X
3687	Moniteur en éducation	8	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement [2]	Taux unique
3699	Moniteur en loisirs	7	
6407	Nettoyeur	4	X
5119	Opérateur de duplicateur offset	6	
5108	Opérateur en informatique, classe I	8	
5111	Opérateur en informatique, classe II	5	
5130	Opérateur en système de production braille	5	
2363	Opticien d'ordonnances	14	
1551	Organisateur communautaire	22	
1656	Orthopédagogue	22	
1255	Orthophoniste	23	
2259	Orthoptiste	18	
6373	Ouvrier de maintenance	6	X
6388	Ouvrier d'entretien général	9	X
6302	Pâtissier-boulanger	7	X
6362	Peintre	6	X
2287	Perfusionniste clinique	23	
2254	Photographe médical	12	
1233	Physiothérapeute	23	
6368	Plâtrier	5	X
6359	Plombier ou mécanicien en tuyauterie	10	X
6344	Porteur	3	X
6341	Portier	1	X
6398	Préposé à la buanderie	3	X
3259	Préposé à la centrale des messagers	3	
6262	Préposé à la peinture et à la maintenance	6	X
3251	Préposé à l'accueil	5	
3245	Préposé à l'audiovisuel	3	
6335	Préposé à l'entretien ménager (travaux légers)	3	X
6334	Préposé à l'entretien ménager (travaux lourds)	3	X
3685	Préposé à l'unité ou au pavillon	6	X
3467	Préposé au matériel et équipement thérapeutique	7	
6386	Préposé au service alimentaire	3	X

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement [2]	Taux unique
3204	Préposé au transport	3	
6418	Préposé au transport des bénéficiaires handicapés physiques	5	X
6347	Préposé aux ascenseurs	2	X
3203	Préposé aux autopsies	6	
3480	Préposé aux bénéficiaires	9	X
3477	Préposé aux bénéficiaires chef d'équipe~~(2)~~	10	X
5117	Préposé aux magasins	4	
3241	Préposé aux soins des animaux	4	
3505	Préposé en établissement nordique	9	X
3208	Préposé en ophtalmologie	6	
3247	Préposé en orthopédie	7	
3223	Préposé en physiothérapie ou ergothérapie	7	
3481	Préposé en retraitement des dispositifs médicaux	8	
3449	Préposé en salle d'opération	6	
3229	Préposé senior en orthopédie	8	
6325	Presseur	3	X
1652	Psychoéducateur	22	
1546	Psychologue	24	
2273	Psychotechnicien	13	
3461	Puéricultrice / garde-bébé	12	
1658	Récréologue	20	
6382	Rembourreur	7	X
2694	Responsable d'unité de vie ou de réadaptation	18	
1570	Réviseur	23	
5321	Secrétaire juridique	9	
5322	Secrétaire médicale	9	
6367	Serrurier	8	X
1572	Sexologue	22	
1573	Sexologue clinicien	23	
1554	Sociologue	19	
2697	Sociothérapeute (Institut Pinel)	17	
6361	Soudeur	10	X

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement [2]	Taux unique
1291	Spécialiste clinique en biologie médicale	28	
1407	Spécialiste en activités cliniques	22	
1661	Spécialiste en audiovisuel	21	
1521	Spécialiste en évaluation des soins	22	
1557	Spécialiste en orientation et en mobilité	21	
1109	Spécialiste en procédés administratifs	6.	
1560	Spécialiste en réadaptation en déficience visuelle	21	
1207	Spécialiste en sciences biologiques et physiques sanitaires	23	
6422	Surveillant en établissement	8	
3679	Surveillant-sauveteur	6	X
2102	Technicien aux contributions	14	
3224	Technicien classe B	9	
2360	Technicien de braille	12	
2224	Technicien de laboratoire médical diplômé	16	
2696	Technicien d'intervention en loisir	13	
2101	Technicien en administration	14	
6317	Technicien en alimentation, classe 1	9	
6317	Technicien en alimentation, classe 2	9	
2333	Technicien en arts graphiques	12	
2258	Technicien en audiovisuel	12	
2374	Technicien en bâtiment	15	
2275	Technicien en communication	12	
2284	Technicien en cytogénétique clinique	16	
2257	Technicien en diététique	14	
2356	Technicien en documentation	13	
2686	Technicien en éducation spécialisée	16	
2370	Technicien en électricité industrielle	13	
2381	Technicien en électrodynamique	13	
2241	Technicien en électro-encéphalographie (E.E.G.)	14	
2371	Technicien en électromécanique	13	
2369	Technicien en électronique	14	
2377	Technicien en fabrication mécanique	12	

Nº titre d'emploi	Titre d'emploi[1]	Rangement [2]	Taux unique
2367	Technicien en génie biomédical	15	
2285	Technicien en gérontologie	13	
2280	Technicien en horticulture	13	
2702	Technicien en hygiène du travail	16	
2123	Technicien en informatique	14	
2379	Technicien en instrumentation et contrôle	14	
2362	Technicien en orthèse-prothèse	15	
2228	Technicien en pharmacie	15	
2270	Technicien en physiologie cardiorespiratoire	14	
2368	Technicien en prévention	13	
2584	Technicien en recherche sociale	13	
2586	Technicien en travail social	16	
2112	Technicien juridique	14	
2124	Technicien spécialisé en informatique	16	
2278	Technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique	16	
2223	Technologiste médical	16	
2286	Technologue en électrophysiologie médicale	15	
2208	Technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire	16	
2205	Technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic	16	
2295	Technologue en physiothérapie	16	
2262	Technologue en prothèses et appareils dentaires	14	
2222	Technologue en radiologie (Système d'information et d'imagerie numérique)	17	
2207	Technologue en radio-oncologie	16	
2217	Technologue spécialisé en échographie - pratique autonome	18	
2212	Technologue spécialisé en imagerie médicale	17	
2218	Technologue spécialisé en radio-oncologie	17	
1258	Thérapeute par l'art	22	
1241	Traducteur	19	
2375	Travailleur communautaire	16	
3465	Travailleur de quartier ou de secteur	9	
1550	Travailleur social	22	

Notes :

1. Pour l'interprétation et l'application de la présente annexe, advenant des divergences dans l'appellation d'un titre d'emploi, le numéro du titre d'emploi prévaut. Les titres d'emplois sont présentés au masculin seulement pour alléger la présentation. Pour obtenir les titres d'emplois, se référer à la nomenclature.

2. Les rangements des titres d'emploi de la présente annexe sont ceux constatés en date de la signature de la convention collective, et ce, sans admission de la part de la partie syndicale, à l'exception de ceux convenus par ententes entre les parties. À noter que la présente n'est pas une admission quant aux cotes d'évaluation, mais seulement pour les rangements.

3 Le rangement 11 sera applicable au plus tard le 2 avril 2025, selon les modalités convenues entre les parties.

4 Pour connaître la date d'abolition du titre d'emploi, se référer à la nomenclature.

5 Pour connaître la date de création du titre d'emploi, se référer à la nomenclature.

6. Rangement non défini.

ANNEXE N

STRUCTURE SALARIALE, TAUX ET ÉCHELLES DE SALAIRE POUR LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX, DES CENTRES DE SERVICES SCOLAIRES ET DES COMMISSIONS SCOLAIRES ET DES COLLÈGES

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2023

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,24																		**1**	22,24
2	22,55																		**2**	22,55
3	22,67	22,79	22,89																**3**	22,88
4	22,83	23,04	23,21	23,38															**4**	23,35
5	23,03	23,34	23,67	24,01															**5**	23,95
6	23,20	23,59	23,96	24,35	24,75														**6**	24,63
7	23,51	24,01	24,52	25,03	25,58														**7**	25,42
8	23,70	24,23	24,79	25,33	25,91	26,50													**8**	26,24
9	23,89	24,45	25,06	25,66	26,27	26,91	27,56												**9**	27,16
10	24,18	24,76	25,41	26,03	26,68	27,34	27,99	28,73											**10**	28,16
11	24,51	25,12	25,77	26,45	27,11	27,80	28,49	29,26	30,01										**11**	29,24
12	24,89	25,62	26,37	27,17	27,95	28,82	29,46	30,11	30,78	31,16									**12**	30,27
13	25,25	26,01	26,79	27,59	28,41	29,25	30,13	30,81	31,55	31,93	32,67								**13**	31,49
14	25,66	26,44	27,22	28,03	28,89	29,72	30,63	31,56	32,28	32,72	33,50	34,26							**14**	32,74
15	25,82	26,71	27,63	28,54	29,52	30,50	31,56	32,61	33,50	34,09	35,03	35,99							**15**	34,16
16	26,27	27,23	28,27	29,30	30,37	31,50	32,66	33,87	34,91	35,61	36,70	37,81							**16**	
17	26,73	27,80	28,91	30,07	31,25	32,51	33,82	35,15	36,34	37,18	38,43	39,74							**17**	
18	26,91	28,08	29,34	30,63	31,98	33,38	34,86	36,38	37,75	38,79	40,24	41,76							**18**	
19	27,36	28,17	29,03	29,91	30,81	31,75	32,71	33,70	34,70	35,43	36,47	37,60	38,73	39,71	40,69	41,74	42,80	43,87	**19**	
20	27,79	28,70	29,62	30,57	31,57	32,56	33,62	34,70	35,83	36,61	37,81	39,02	40,30	41,40	42,53	43,69	44,87	46,10	**20**	
21	28,26	29,19	30,21	31,24	32,32	33,42	34,57	35,76	36,98	37,87	39,18	40,51	41,92	43,14	44,41	45,72	47,05	48,44	**21**	
22	28,70	29,71	30,80	31,92	33,08	34,30	35,53	36,81	38,17	39,16	40,58	42,07	43,60	44,95	46,36	47,82	49,32	50,86	**22**	
23	29,11	30,22	31,37	32,60	33,86	35,14	36,50	37,88	39,35	40,46	42,01	43,64	45,30	46,83	48,40	50,01	51,70	53,41	**23**	
24	30,03	31,22	32,45	33,73	35,06	36,43	37,87	39,37	40,92	42,12	43,77	45,52	47,29	48,94	50,64	52,37	54,16	56,05	**24**	
25	30,45	31,73	33,04	34,42	35,84	37,33	38,86	40,50	42,18	43,48	45,29	47,17	49,14	50,92	52,79	54,72	56,71	58,80	**25**	
26	31,13	32,47	33,88	35,32	36,84	38,45	40,09	41,83	43,62	45,06	46,99	49,01	51,12	53,06	55,09	57,20	59,37	61,63	**26**	
27	31,81	33,24	34,68	36,26	37,86	39,56	41,35	43,18	45,09	46,64	48,72	50,88	53,16	55,27	57,46	59,74	62,12	64,56	**27**	
28	32,21	33,73	35,29	36,92	38,65	40,46	42,36	44,32	46,40	48,06	50,32	52,67	55,14	57,43	59,82	62,31	64,90	67,63	**28**	

Note :

- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa A) du paragraphe 8.46.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2024

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	22,86																		**1**	22,86
2	23,18																		**2**	23,18
3	23,30	23,43	23,53																**3**	23,52
4	23,47	23,69	23,86	24,03															**4**	24,00
5	23,67	23,99	24,33	24,68															**5**	24,62
6	23,85	24,25	24,63	25,03	25,44														**6**	25,32
7	24,17	24,68	25,21	25,73	26,30														**7**	26,14
8	24,36	24,91	25,48	26,04	26,64	27,24													**8**	26,97
9	24,56	25,13	25,76	26,38	27,01	27,66	28,33												**9**	27,92
10	24,86	25,45	26,12	26,76	27,43	28,11	28,77	29,53											**10**	28,95
11	25,20	25,82	26,49	27,19	27,87	28,58	29,29	30,08	30,85										**11**	30,05
12	25,59	26,34	27,11	27,93	28,73	29,63	30,28	30,95	31,64	32,03									**12**	31,12
13	25,96	26,74	27,54	28,36	29,21	30,07	30,97	31,67	32,43	32,82	33,58								**13**	32,37
14	26,38	27,18	27,98	28,81	29,70	30,55	31,49	32,44	33,18	33,64	34,44	35,22							**14**	33,66
15	26,54	27,46	28,40	29,34	30,35	31,35	32,44	33,52	34,44	35,04	36,01	37,00							**15**	35,12
16	27,01	27,99	29,06	30,12	31,22	32,38	33,57	34,82	35,89	36,61	37,73	38,87							**16**	
17	27,48	28,58	29,72	30,91	32,13	33,42	34,77	36,13	37,36	38,22	39,51	40,85							**17**	
18	27,66	28,87	30,16	31,49	32,88	34,31	35,84	37,40	38,81	39,88	41,37	42,93							**18**	
19	28,13	28,96	29,84	30,75	31,67	32,64	33,63	34,64	35,67	36,42	37,49	38,65	39,81	40,82	41,83	42,91	44,00	45,10	**19**	
20	28,57	29,50	30,45	31,43	32,45	33,47	34,56	35,67	36,83	37,64	38,87	40,11	41,43	42,56	43,72	44,91	46,13	47,39	**20**	
21	29,05	30,01	31,06	32,11	33,22	34,36	35,54	36,76	38,02	38,93	40,28	41,64	43,09	44,35	45,65	47,00	48,37	49,80	**21**	
22	29,50	30,54	31,66	32,81	34,01	35,26	36,52	37,84	39,24	40,26	41,72	43,25	44,82	46,21	47,66	49,16	50,70	52,28	**22**	
23	29,93	31,07	32,25	33,51	34,81	36,12	37,52	38,94	40,45	41,59	43,19	44,86	46,57	48,14	49,76	51,41	53,15	54,91	**23**	
24	30,87	32,09	33,36	34,67	36,04	37,45	38,93	40,47	42,07	43,30	45,00	46,79	48,61	50,31	52,06	53,84	55,68	57,62	**24**	
25	31,30	32,62	33,97	35,38	36,84	38,38	39,95	41,63	43,36	44,70	46,56	48,49	50,52	52,35	54,27	56,25	58,30	60,45	**25**	
26	32,00	33,38	34,83	36,31	37,87	39,53	41,21	43,00	44,84	46,32	48,31	50,38	52,55	54,55	56,63	58,80	61,03	63,36	**26**	
27	32,70	34,17	35,65	37,28	38,92	40,67	42,51	44,39	46,35	47,95	50,08	52,30	54,65	56,82	59,07	61,41	63,86	66,37	**27**	
28	33,11	34,67	36,28	37,95	39,73	41,59	43,55	45,56	47,70	49,41	51,73	54,14	56,68	59,04	61,49	64,05	66,72	69,52	**28**	

Note :

- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa B) du paragraphe 8.46.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2025

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	23,45																		**1**	23,45
2	23,78																		**2**	23,78
3	23,91	24,04	24,14																**3**	24,13
4	24,08	24,31	24,48	24,65															**4**	24,62
5	24,29	24,61	24,96	25,32															**5**	25,26
6	24,47	24,88	25,27	25,68	26,10														**6**	25,98
7	24,80	25,32	25,87	26,40	26,98														**7**	26,81
8	24,99	25,56	26,14	26,72	27,33	27,95													**8**	27,68
9	25,20	25,78	26,43	27,07	27,71	28,38	29,07												**9**	28,65
10	25,51	26,11	26,80	27,46	28,14	28,84	29,52	30,30											**10**	29,70
11	25,86	26,49	27,18	27,90	28,59	29,32	30,05	30,86	31,65										**11**	30,83
12	26,26	27,02	27,81	28,66	29,48	30,40	31,07	31,75	32,46	32,86									**12**	31,93
13	26,63	27,44	28,26	29,10	29,97	30,85	31,78	32,49	33,27	33,67	34,45								**13**	33,21
14	27,07	27,89	28,71	29,56	30,47	31,34	32,31	33,28	34,04	34,51	35,34	36,14							**14**	34,53
15	27,23	28,17	29,14	30,10	31,14	32,17	33,28	34,39	35,34	35,95	36,95	37,96							**15**	36,03
16	27,71	28,72	29,82	30,90	32,03	33,22	34,44	35,73	36,82	37,56	38,71	39,88							**16**	
17	28,19	29,32	30,49	31,71	32,97	34,29	35,67	37,07	38,33	39,21	40,54	41,91							**17**	
18	28,38	29,62	30,94	32,31	33,73	35,20	36,77	38,37	39,82	40,92	42,45	44,05							**18**	
19	28,86	29,71	30,62	31,55	32,49	33,49	34,50	35,54	36,60	37,37	38,46	39,65	40,85	41,88	42,92	44,03	45,14	46,27	**19**	
20	29,31	30,27	31,24	32,25	33,29	34,34	35,46	36,60	37,79	38,62	39,88	41,15	42,51	43,67	44,86	46,08	47,33	48,62	**20**	
21	29,81	30,79	31,87	32,94	34,08	35,25	36,46	37,72	39,01	39,94	41,33	42,72	44,21	45,50	46,84	48,22	49,63	51,09	**21**	
22	30,27	31,33	32,48	33,66	34,89	36,18	37,47	38,82	40,26	41,31	42,80	44,37	45,99	47,41	48,90	50,44	52,02	53,64	**22**	
23	30,71	31,88	33,09	34,38	35,72	37,06	38,50	39,95	41,50	42,67	44,31	46,03	47,78	49,39	51,05	52,75	54,53	56,34	**23**	
24	31,67	32,92	34,23	35,57	36,98	38,42	39,94	41,52	43,16	44,43	46,17	48,01	49,87	51,62	53,41	55,24	57,13	59,12	**24**	
25	32,11	33,47	34,85	36,30	37,80	39,38	40,99	42,71	44,49	45,86	47,77	49,75	51,83	53,71	55,68	57,71	59,82	62,02	**25**	
26	32,83	34,25	35,74	37,25	38,85	40,56	42,28	44,12	46,01	47,52	49,57	51,69	53,92	55,97	58,10	60,33	62,62	65,01	**26**	
27	33,55	35,06	36,58	38,25	39,93	41,73	43,62	45,54	47,56	49,20	51,38	53,66	56,07	58,30	60,61	63,01	65,52	68,10	**27**	
28	33,97	35,57	37,22	38,94	40,76	42,67	44,68	46,74	48,94	50,69	53,07	55,55	58,15	60,58	63,09	65,72	68,45	71,33	**28**	

Note :

- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa C) du paragraphe 8.46.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2026

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,04																		**1**	24,04
2	24,37																		**2**	24,37
3	24,51	24,64	24,74																**3**	24,73
4	24,68	24,92	25,09	25,27															**4**	25,24
5	24,90	25,23	25,58	25,95															**5**	25,89
6	25,08	25,50	25,90	26,32	26,75														**6**	26,62
7	25,42	25,95	26,52	27,06	27,65														**7**	27,48
8	25,61	26,20	26,79	27,39	28,01	28,65													**8**	28,37
9	25,83	26,42	27,09	27,75	28,40	29,09	29,80												**9**	29,37
10	26,15	26,76	27,47	28,15	28,84	29,56	30,26	31,06											**10**	30,45
11	26,51	27,15	27,86	28,60	29,30	30,05	30,80	31,63	32,44										**11**	31,60
12	26,92	27,70	28,51	29,38	30,22	31,16	31,85	32,54	33,27	33,68									**12**	32,72
13	27,30	28,13	28,97	29,83	30,72	31,62	32,57	33,30	34,10	34,51	35,31								**13**	34,04
14	27,75	28,59	29,43	30,30	31,23	32,12	33,12	34,11	34,89	35,37	36,22	37,04							**14**	35,39
15	27,91	28,87	29,87	30,85	31,92	32,97	34,11	35,25	36,22	36,85	37,87	38,91							**15**	36,93
16	28,40	29,44	30,57	31,67	32,83	34,05	35,30	36,62	37,74	38,50	39,68	40,88							**16**	
17	28,89	30,05	31,25	32,50	33,79	35,15	36,56	38,00	39,29	40,19	41,55	42,96							**17**	
18	29,09	30,36	31,71	33,12	34,57	36,08	37,69	39,33	40,82	41,94	43,51	45,15							**18**	
19	29,58	30,45	31,39	32,34	33,30	34,33	35,36	36,43	37,52	38,30	39,42	40,64	41,87	42,93	43,99	45,13	46,27	47,43	**19**	
20	30,04	31,03	32,02	33,06	34,12	35,20	36,35	37,52	38,73	39,59	40,88	42,18	43,57	44,76	45,98	47,23	48,51	49,84	**20**	
21	30,56	31,56	32,67	33,76	34,93	36,13	37,37	38,66	39,99	40,94	42,36	43,79	45,32	46,64	48,01	49,43	50,87	52,37	**21**	
22	31,03	32,11	33,29	34,50	35,76	37,08	38,41	39,79	41,27	42,34	43,87	45,48	47,14	48,60	50,12	51,70	53,32	54,98	**22**	
23	31,48	32,68	33,92	35,24	36,61	37,99	39,46	40,95	42,54	43,74	45,42	47,18	48,97	50,62	52,33	54,07	55,89	57,75	**23**	
24	32,46	33,74	35,09	36,46	37,90	39,38	40,94	42,56	44,24	45,54	47,32	49,21	51,12	52,91	54,75	56,62	58,56	60,60	**24**	
25	32,91	34,31	35,72	37,21	38,75	40,36	42,01	43,78	45,60	47,01	48,96	50,99	53,13	55,05	57,07	59,15	61,32	63,57	**25**	
26	33,65	35,11	36,63	38,18	39,82	41,57	43,34	45,22	47,16	48,71	50,81	52,98	55,27	57,37	59,55	61,84	64,19	66,64	**26**	
27	34,39	35,94	37,49	39,21	40,93	42,77	44,71	46,68	48,75	50,43	52,66	55,00	57,47	59,76	62,13	64,59	67,16	69,80	**27**	
28	34,82	36,46	38,15	39,91	41,78	43,74	45,80	47,91	50,16	51,96	54,40	56,94	59,60	62,09	64,67	67,36	70,16	73,11	**28**	

Note :

- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa D) du paragraphe 8.46. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe 8.47.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

Taux et échelles de salaire au 1er avril 2027

	Échelons																			
Rangements	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**	**10**	**11**	**12**	**13**	**14**	**15**	**16**	**17**	**18**	**Rangements**	**Taux uniques**
1	24,88																		**1**	24,88
2	25,22																		**2**	25,22
3	25,37	25,50	25,61																**3**	25,60
4	25,54	25,79	25,97	26,15															**4**	26,12
5	25,77	26,11	26,48	26,86															**5**	26,79
6	25,96	26,39	26,81	27,24	27,69														**6**	27,56
7	26,31	26,86	27,45	28,01	28,62														**7**	28,44
8	26,51	27,12	27,73	28,35	28,99	29,65													**8**	29,36
9	26,73	27,34	28,04	28,72	29,39	30,11	30,84												**9**	30,39
10	27,07	27,70	28,43	29,14	29,85	30,59	31,32	32,15											**10**	31,52
11	27,44	28,10	28,84	29,60	30,33	31,10	31,88	32,74	33,58										**11**	32,71
12	27,86	28,67	29,51	30,41	31,28	32,25	32,96	33,68	34,43	34,86									**12**	33,87
13	28,26	29,11	29,98	30,87	31,80	32,73	33,71	34,47	35,29	35,72	36,55								**13**	35,23
14	28,72	29,59	30,46	31,36	32,32	33,24	34,28	35,30	36,11	36,61	37,49	38,34							**14**	36,64
15	28,89	29,88	30,92	31,93	33,04	34,12	35,30	36,48	37,49	38,14	39,20	40,27							**15**	38,22
16	29,39	30,47	31,64	32,78	33,98	35,24	36,54	37,90	39,06	39,85	41,07	42,31							**16**	
17	29,90	31,10	32,34	33,64	34,97	36,38	37,84	39,33	40,67	41,60	43,00	44,46							**17**	
18	30,11	31,42	32,82	34,28	35,78	37,34	39,01	40,71	42,25	43,41	45,03	46,73							**18**	
19	30,62	31,52	32,49	33,47	34,47	35,53	36,60	37,71	38,83	39,64	40,80	42,06	43,34	44,43	45,53	46,71	47,89	49,09	**19**	
20	31,09	32,12	33,14	34,22	35,31	36,43	37,62	38,83	40,09	40,98	42,31	43,66	45,09	46,33	47,59	48,88	50,21	51,58	**20**	
21	31,63	32,66	33,81	34,94	36,15	37,39	38,68	40,01	41,39	42,37	43,84	45,32	46,91	48,27	49,69	51,16	52,65	54,20	**21**	
22	32,12	33,23	34,46	35,71	37,01	38,38	39,75	41,18	42,71	43,82	45,41	47,07	48,79	50,30	51,87	53,51	55,19	56,90	**22**	
23	32,58	33,82	35,11	36,47	37,89	39,32	40,84	42,38	44,03	45,27	47,01	48,83	50,68	52,39	54,16	55,96	57,85	59,77	**23**	
24	33,60	34,92	36,32	37,74	39,23	40,76	42,37	44,05	45,79	47,13	48,98	50,93	52,91	54,76	56,67	58,60	60,61	62,72	**24**	
25	34,06	35,51	36,97	38,51	40,11	41,77	43,48	45,31	47,20	48,66	50,67	52,77	54,99	56,98	59,07	61,22	63,47	65,79	**25**	
26	34,83	36,34	37,91	39,52	41,21	43,02	44,86	46,80	48,81	50,41	52,59	54,83	57,20	59,38	61,63	64,00	66,44	68,97	**26**	
27	35,59	37,20	38,80	40,58	42,36	44,27	46,27	48,31	50,46	52,20	54,50	56,93	59,48	61,85	64,30	66,85	69,51	72,24	**27**	
28	36,04	37,74	39,49	41,31	43,24	45,27	47,40	49,59	51,92	53,78	56,30	58,93	61,69	64,26	66,93	69,72	72,62	75,67	**28**	

Note :

- Les taux de traitement tiennent compte de la majoration du paramètre général d'augmentation salariale prévue à l'alinéa E) du paragraphe 8.46. Ils ne tiennent pas compte de tout ajustement salarial qui résulterait, le cas échéant, de l'application de la clause d'ajustement prévue au paragraphe 8.47.
- Les taux uniques sont calculés sur la base d'un gain de carrière de 33 ans.

ANNEXE O

CONDITIONS PARTICULIÈRES AUX PERSONNES SALARIÉES ŒUVRANT DANS UN ÉTABLISSEMENT CARCÉRAL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions prévues à la présente annexe s'appliquent aux personnes salariées œuvrant dans un établissement carcéral.

ARTICLE 2 CONGÉS MOBILES

2.01 La personne salariée à temps complet qui œuvre exclusivement en établissement carcéral a droit, au 1er juillet de chaque année et par mois travaillé, à une demi-journée (½) de congé jusqu'à un maximum de cinq (5) jours par année.

2.02 La personne salariée à temps complet qui cesse d'être visée par le présent article est payée pour tous les congés mobiles ainsi acquis et non utilisés selon l'indemnité qu'elle recevrait si elle les prenait alors.

2.03 La personne salariée qui n'est pas visée par le paragraphe 2.01 de la présente annexe n'a pas droit à la prise de ces congés mobiles, mais elle recevra une compensation monétaire, versée sur chaque paie, égale à 2,2 % applicable :

- sur le salaire, les primes[1] et la rémunération additionnelle prévus à l'annexe D;

- sur le salaire qu'elle aurait reçu, n'eût été une absence pour maladie non rémunérée survenue alors qu'elle était affectée à son poste ou à une assignation;

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

1. Les primes de soir et de nuit, de quart de rotation et de fin de semaine ne sont pas considérées.

PARTIE III

LETTRES D’ENTENTE

LETTRE D'ENTENTE NO 1

RELATIVE AUX LIBÉRATIONS SYNDICALES POUR LES COMITÉS NATIONAUX

Malgré les dispositions du paragraphe 7.18 de la convention collective, les libérations syndicales pour participer aux travaux ou pour assister aux séances des comités nationaux créés en vertu de la convention collective 2024-2028 sont sans salaire et visées par les modalités du paragraphe 7.04 de la convention collective.

Ces comités sont notamment les suivants :

- comité de travail sur les droits parentaux;
- comité de travail sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.
- comité national intersyndical de travail sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux;
- comité national intersyndical de travail concernant l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones;
- comité national intersyndical de travail concernant des mesures pour certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale;
- comité national intersyndical de travail relatif aux avocats du réseau de la santé et des services sociaux;
- comité national de travail concernant l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes;
- comité national concernant les tâches administratives des titres d'emploi de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux;
- comité national de travail portant sur la mise à jour des dispositions nationales de la convention collective dans le contexte de la création de Santé Québec et de l'adoption de la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux;
- comité national de travail sur la mise à jour des installations visées par les annexes A, G et K.

Toutefois, jusqu'au 30 mars 2028, les représentants du syndicat peuvent utiliser la banque de libérations syndicales prévue au paragraphe 7.03 de la présente convention collective pour ces comités.

LETTRE D'ENTENTE NO 2

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL SUR LE SUIVI DES MÉCANISMES DE PRÉVENTION ET DE PARTICIPATION PRÉVUS À LA LOI MODERNISANT LE RÉGIME DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ DU TRAVAIL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national intersyndical sur le suivi des mécanismes de prévention et de participation (MPP) prévus à la Loi modernisant le régime de santé et de sécurité du travail, L.Q. 2021, c. 27 (LMRSST) dans les établissements du réseau de la santé et des services sociaux.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- de suivre la mise en place et répertorier les différentes structures d'organisation des MPP dans le cadre des mesures transitoires prévues à la LMRSST et dans le cadre du règlement sur les MPP à être adopté;

- de requérir des établissements un état de situation sur l'avancement des travaux de mise en place des MPP ainsi que sur les mesures relatives aux risques psychosociaux;

- d'analyser les états de situation reçus;

- d'identifier les structures d'organisation des MPP qui démontrent un potentiel d'efficience et d'efficacité accrue;

- de répertorier et diffuser les meilleures pratiques liées aux MPP;

- de produire un bilan à l'échéance du régime intérimaire;

- de formuler des recommandations et produire un rapport final aux parties négociantes six (6) mois avant l'échéance de la convention collective. Les parties peuvent également convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale, incluant un (1) représentant de la Direction de l'expérience employé (DEE) - Direction générale de la gestion de la main-d'œuvre (DGGMO) du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) et de sept (7) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQEES-298-FTQ, FSQ-CSQ, et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources.

LETTRE D'ENTENTE NO 3

RELATIVE À LA FORMATION ET À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DES PERSONNES SALARIÉES QUI INTERVIENNENT AUPRÈS DE CLIENTÈLES AUX RÉALITÉS ET BESOINS SPÉCIFIQUES

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées qui interviennent auprès de clientèles aux réalités et besoins spécifiques.

Budget annuel pour la formation et l'encadrement professionnel

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, un budget de 0,067 M$ par année financière est spécifiquement dédié à la formation et à l'encadrement professionnel.

Si, au cours d'une année, le budget n'est pas totalement engagé, la différence est reportée à l'année suivante.

Les parties nationales conviennent de l'utilisation du budget et les parties locales, par le biais d'arrangements locaux, veillent à leur mise en œuvre.

Pour l'année financière au cours de laquelle la convention collective entre en vigueur, le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars de l'année suivante.

LETTRE D'ENTENTE NO 4

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL RELATIF À L'INTÉGRATION DES PERSONNES SALARIÉES ISSUES DES COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Les parties conviennent de former un comité national intersyndical de travail portant sur l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- d'analyser les enjeux culturels liés à l'intégration des personnes salariées issues des communautés autochtones;

- d'analyser les enjeux liés à la rémunération et à l'accessibilité à certains titres d'emploi;

- de collaborer à la recherche de mesures pour favoriser l'attraction et l'intégration de la main-d'œuvre issue des communautés autochtones.

Le comité formule des recommandations et produit un bilan final aux parties négociantes au plus tard six (6) mois précédents l'échéance de la convention collective.

Par ailleurs, les parties peuvent convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de onze (11) membres désignés comme suit :

- quatre (4) représentants de la partie patronale;

- sept (7) représentants de la partie syndicale (un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ, SQESS-298-FTQ, FSQ-CSQ et SPGQ).

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources.

LETTRE D'ENTENTE NO 5

RELATIVE AUX EXPÉRIENCES-PILOTES

La présente entente a pour but de convenir d'un instrument permettant aux parties négociantes au niveau national d'encadrer la réalisation des expériences-pilotes en établissements qu'elles auront décidées d'initier. Ces expériences-pilotes visent à vérifier des hypothèses de modifications aux conventions collectives convenues entre les parties négociantes au niveau national ou à déblayer des pistes de solutions qu'elles veulent valider.

I- DÉMARCHE D'ENCADREMENT NATIONAL D'EXPÉRIENCES-PILOTES

Aux fins de l'encadrement d'expériences-pilotes, les parties négociantes au niveau national conviennent de ce qui suit :

1. Les parties négociantes au niveau national négocient et agréent les sujets pour lesquels elles désirent réaliser des expériences-pilotes.

2. Les parties négociantes au niveau national négocient et agréent une grille d'enquête et d'analyse des problèmes sur les sujets retenus. La grille comprend la définition d'indicateurs et est expédiée aux parties locales qu'elles ont identifiées.

3. Les parties locales forment des comités conjoints ayant pour mandat d'encadrer les expériences-pilotes et de voir à leur réalisation.

4. Les comités conjoints formés par les parties locales ou à défaut, chaque partie locale, produisent un rapport aux parties négociantes au niveau national qui négocient et agréent les solutions, suite à l'analyse des données recueillies à même les grilles d'enquête et d'analyse et des rapports des comités conjoints locaux ou des parties locales. Le délai de production de ces rapports est convenu par les parties négociantes au niveau national selon la nature de l'expérience-pilote.

5. Les solutions agréées au paragraphe 4 sont appliquées à titre expérimental dans certains centres identifiés par les parties négociantes au niveau national. Lesdites solutions sont appliquées dans ces centres pendant une période convenue par les parties négociantes au niveau national.

6. Au terme de cette période, les parties locales bénéficient d'un (1) mois pour évaluer conjointement les résultats quant aux solutions expérimentées et faire rapport aux parties négociantes au niveau national.

7. Suite à l'analyse des rapports produits par les parties locales, les parties négociantes au niveau national négocient et agréent, s'il y a lieu, les dispositions de la convention collective relatives aux sujets traités dans le cadre des expériences-pilotes.

II- DÉMARCHE D'ENCADREMENT LOCAL D'EXPÉRIENCES-PILOTES

Les parties négociantes au niveau national conviennent de cette entente d'encadrement des expériences-pilotes portant sur des sujets à convenir entre elles.

1. Formation d'un comité conjoint

Les parties locales forment un comité conjoint ayant pour mandat d'encadrer les expériences-pilotes et de voir à leur réalisation.

2. Rôle du comité conjoint

Le comité doit :

- être responsable de la réalisation de l'expérience-pilote préalablement convenue par les parties négociantes au niveau national;
- faire rapport aux parties négociantes au niveau national selon l'échéancier que ces dernières ont prévu;
- voir à l'application locale des décisions et des recommandations des parties négociantes au niveau national.

De manière plus spécifique le comité doit, entre autres :

- s'approprier la démarche, les sujets de l'expérience-pilote et les indicateurs convenus par les parties négociantes au niveau national;
- déterminer les problèmes du milieu de travail reliés aux sujets de l'expérience-pilote et les priorités d'intervention en complétant la grille d'enquête et d'analyse convenue par les parties négociantes au niveau national;
- élaborer des pistes de solutions et les soumettre aux parties négociantes au niveau national;
- recevoir, analyser et expérimenter localement les solutions agréées par les parties négociantes au niveau national.

3. Conditions préalables

Afin de réaliser leur mandat, les membres du comité doivent :

- avoir accès à de la formation dont les parties locales conviendront et à toute information pertinente pour la compréhension des problèmes et la recherche des solutions;
- compléter la grille d'analyse et d'enquête nationale et convenir du diagnostic relatif à leur centre.

4. Composition du comité

Le comité est composé d'un nombre égal de personnes représentant le syndicat et l'employeur :

- les personnes représentant le syndicat sont libérées selon les dispositions prévues au paragraphe 7.18 de la convention collective;
- l'employeur ou le syndicat peut s'adjoindre des personnes-ressources extérieures après consentement des deux parties.

5. Fonctionnement du comité

Les décisions du comité sont prises sur la base du consensus. En l'absence de consensus sur les rapports à être acheminés aux parties négociantes au niveau national, chaque partie locale fait rapport à la partie négociante qui la représente.

Les sujets traités par le comité conjoint doivent l'être dans le respect de la convention collective et des conditions de travail existantes sauf lorsque des ententes spécifiques comprenant des sujets et périodes d'expérimentation ont été conclues entre les parties négociantes au niveau national. Le syndicat demeure le seul et unique interlocuteur habilité à représenter les personnes salariées couvertes par l'unité de négociation.

Les rencontres du comité, les travaux requis et la formation dont les parties locales auront convenu se tiennent durant les heures de travail.

6. Durée de l'entente

La présente entente est valable pour la période d'expérimentation déterminée par les parties négociantes au niveau national, aux termes de laquelle une évaluation de l'expérience-pilote est faite par les parties locales et un rapport soumis aux parties négociantes au niveau national.

LETTRE D'ENTENTE NO 6

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL DE TRAVAIL PORTANT SUR LA MISE À JOUR DES DISPOSITIONS NATIONALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DANS LE CONTEXTE DE LA CRÉATION DE SANTÉ QUÉBEC ET DE L'ADOPTION DE LA LOI SUR LA GOUVERNANCE DU SYSTÈME DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX

CONSIDÉRANT l'adoption de la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux le 9 décembre 2023;

CONSIDÉRANT la création de Santé Québec;

CONSIDÉRANT la Loi concernant les unités de négociation dans le secteur des affaires sociales (U-0.1) et les modifications à venir;

CONSIDÉRANT la Loi sur le régime de négociation des conventions collectives dans les secteurs public et parapublic (R-8.2);

CONSIDÉRANT que les parties conviennent d'évaluer la nécessité de mettre à jour, par le biais de concordance, les dispositions nationales de la convention collective Fédération des professionnèles - Confédération des syndicats nationaux.

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de mettre sur pied un comité national de travail portant sur la mise à jour des dispositions nationales de la convention collective découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption de la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux le 9 décembre 2023.

MANDATS DU COMITÉ

Ce comité a pour mandats de :

- recommander les mises à jour de la convention collective et les concordances jugées nécessaires découlant de la création de Santé Québec et de l'adoption de la Loi sur la gouvernance du système de santé et de services sociaux le 9 décembre 2023, notamment à l'égard des sujets suivants :

    1. L'ancienneté (article 13), incluant la question de l'ancienneté des personnes salariées provenant d'un établissement non fusionné de Santé Québec;
    2. La procédure de mise à pied (article 15);
    3. La sécurité d'emploi (article 16);
    4. Les libérations syndicales (article 7);
    5. Les disparités régionales (annexe C).

- produire un bilan et formuler des recommandations aux parties négociantes, au plus tard dans les douze (12) mois précédant l'échéance de la convention collective. Les parties peuvent convenir de formuler des recommandations aux parties négociantes en cours de travaux du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de quatre (4) représentants de la partie patronale et de quatre (4) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre une personne supplémentaire avec l'accord de l'autre partie.

LETTRE D'ENTENTE NO 7

CONCERNANT LES PROJETS DE TRANSFORMATION OU DE RÉORGANISATION

Les parties conviennent de ce qui suit :

1. Au 1er avril de chaque année, l'employeur transmet au syndicat la structure des postes de l'établissement. À cet effet, il fournit les informations suivantes :

- le titre d'emploi;
- le service;
- le statut lorsqu'il s'agit d'un poste à temps partiel et le nombre d'heures rattachées au poste;
- le quart de travail;
- le poste vacant ou titularisé.

2. Dans le cadre de l'élaboration de tout projet de transformation ou de réorganisation ayant pour effet d'entraîner l'application de l'un ou l'autre des paragraphes 15.01 à 15.07 de la convention collective, l'employeur s'engage, avant toute prise de décision finale, à rencontrer le syndicat afin de lui permettre, dans un délai n'excédant pas soixante (60) jours de la date de transmission des informations prévues au paragraphe 3, d'examiner les assises économiques incluant les études, de proposer toute alternative, suggestion ou modification qui pourrait contribuer au projet de l'établissement.

3. Aux fins de permettre au syndicat de procéder à une analyse complète du projet, l'employeur fournit au syndicat les informations suivantes :

- la nature de la transformation ou de la réorganisation projetée;
- les motifs à la base de cette transformation ou réorganisation et les objectifs poursuivis;
- les services (ou les unités de travail) de l'établissement susceptibles d'être touchés par la transformation ou la réorganisation projetée;
- l'échéancier prévu pour la prise de décision ainsi que le calendrier d'implantation projeté;
- toute autre information jugée pertinente.

4. Les dispositions de la présente lettre d'entente n'ont pas pour effet d'empêcher l'application du paragraphe 15.08 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 8

RELATIVE AUX RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET AUX ÉTUDES

Les parties négociantes reconnaissent la relation d'interdépendance entre la famille, le travail et les études. En ce sens, elles favorisent la prise en compte de la dimension de la conciliation famille-travail-études dans l'organisation du travail.

À cet effet, les parties négociantes encouragent les parties locales à une meilleure conciliation des responsabilités parentales et familiales, ainsi que celles relatives aux études avec celles du travail dans la détermination des conditions de travail et leur application.

Comité paritaire local intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études

Les parties négociantes recommandent aux parties locales de créer, par arrangement local, un comité paritaire intersyndical en matière de conciliation famille-travail-études, dont, le cas échéant, les mandats sont notamment :

- de consulter les personnes salariées afin d'identifier les besoins en matière de conciliation famille-travail-études;
- d'analyser les données recueillies;
- de proposer des mesures adaptées aux besoins des personnes salariées ainsi qu'à la réalité du milieu de travail et, s'il y a lieu, d'analyser l'opportunité d'implanter celles-ci par des projets-pilotes.

La composition, le rôle et le fonctionnement sont déterminés par les parties locales.

LETTRE D'ENTENTE NO 9

RELATIVE À LA LISTE DES MÉDECINS-ARBITRES PRÉVUE À L'ARTICLE 23 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Les parties, par l'intermédiaire du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) d'une part et de la Fédération de la santé et des services sociaux – CSN (FSSS-CSN) et la Fédération des Professionnèles – CSN (FP-CSN) d'autre part peuvent, au besoin, se rencontrer pour modifier la liste des médecins-arbitres apparaissant au paragraphe 23.27-3) de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 10

RELATIVE AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

ARTICLE 1 DÉFINITION

Le régime de congé de conciliation famille-travail-études avec étalement du salaire (CFTÉ-ÉS) vise à permettre à une personne salariée d'étaler son salaire sur une période déterminée, afin de pouvoir bénéficier d'un congé aux fins de conciliation famille-travail-études prévu à l'article 4.

Le régime de congé CFTÉ-ÉS n'a pas pour but de fournir des prestations au moment de la retraite, ni de différer de l'impôt. Le présent régime ne constitue pas un régime prescrit aux fins de la règlementation fiscale.

Ce régime de congé CFTÉ-ÉS comprend, d'une part, une période de contribution de la personne salariée et, d'autre part, une période de congé.

ARTICLE 2 DURÉE DU RÉGIME

La durée du régime de congé CFTÉ-ÉS est de six (6) ou de douze (12) mois, à moins d'être prolongée à la suite de l'application de l'alinéa g) de l'article 7. La durée du régime inclut la période du congé.

ARTICLE 3 DURÉE DU CONGÉ

La durée du congé est d'une (1) à huit (8) semaines consécutives et non fractionnables.

ARTICLE 4 MOTIFS D'ACCÈS AU RÉGIME DE CONGÉ DE CONCILIATION FAMILLE-TRAVAIL-ÉTUDES AVEC ÉTALEMENT DU SALAIRE

a) Motif familial

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père ou de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un de ses grands-parents en raison :

- d'une grave maladie ou d'un grave accident ;
- de soins de fin de vie ;
- d'un décès à l'étranger ;
- d'un lourd handicap ;
- d'une autre situation familiale convenue, par arrangement local, entre les parties.

b) Motif d'études

La personne salariée peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour la réalisation d'un stage au sein d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux.

Le congé pour un motif d'études doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Pour effectuer une demande de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit aussi satisfaire aux conditions d'obtention prévues à l'article 5.

ARTICLE 5 CONDITIONS D'OBTENTION

Pour être admissible au régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit satisfaire aux conditions suivantes :

a) être détentrice d'un poste ;

b) avoir complété un (1) an de service ;

c) effectuer une demande écrite en précisant :

- la durée de participation au régime de congé CFTÉ-ÉS ;
- la durée du congé ;
- le moment de la prise de congé ;
- le motif de conciliation famille-travail-études tel que prévu à l'article 4.

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) fournir une pièce justificative pertinente au soutien de sa demande, laquelle doit correspondre à l'un des motifs prévus à l'article 4 ;

e) ne pas être en période d'invalidité, en congé lié aux droits parentaux, en congé sans solde, en congé à traitement différé, en aménagement du temps de travail ou en horaire de quatre (4) jours lors de l'entrée en vigueur du contrat.

ARTICLE 6 RETOUR

À l'expiration de son congé, la personne salariée peut reprendre son poste ou l'assignation qu'elle détenait au moment de son départ si cette assignation se poursuit à son retour.

La personne salariée ne peut décider de mettre fin unilatéralement à son congé en vue de réintégrer son poste ou son assignation. Toutefois, les parties peuvent convenir, par arrangement local, des modalités relatives à un retour anticipé de la personne salariée auquel cas, les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Dans tous les cas, si le poste que la personne salariée détenait au moment de son départ n'est plus disponible, la personne salariée doit se prévaloir des dispositions relatives à la procédure de supplantation et/ou mise à pied prévues à l'article 15 de la convention collective.

ARTICLE 7 MODALITÉS D'APPLICATION

a) Salaire

Pendant la durée du régime, la personne salariée reçoit un pourcentage du salaire de l'échelle applicable qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime incluant, s'il y a lieu, les primes de responsabilité et la rémunération additionnelle prévue à l'article 4 de l'annexe D. Le pourcentage applicable est déterminé selon le tableau suivant :

DURÉE DU CONGÉ	DURÉE DU RÉGIME CFTÉ-ÉS	
	Six (6) mois	Douze (12) mois
Une (1) semaine	96,2 %	98,1 %
Deux (2) semaines	92,3 %	96,2 %
Trois (3) semaines	88,5 %	94,2 %
Quatre (4) semaines	84,7 %	92,3 %
Cinq (5) semaines	80,8 %	90,4 %
Six (6) semaines	77,0 %	88,5 %
Sept (7) semaines	73,2 %	86,6 %
Huit (8) semaines	69,3 %	84,7 %

Les autres primes sont versées à la personne salariée en conformité avec les dispositions de la convention collective, pourvu qu'elle y ait normalement droit, tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS. Toutefois, pendant la durée du congé, la personne salariée n'a pas droit à ces primes.

Durant son congé, la personne salariée ne peut recevoir aucune autre rémunération de l'employeur.

b) Régime de retraite

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, la personne salariée maintient sa participation au régime de retraite.

Dans le cas d'un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée peut maintenir sa participation à son régime de retraite sous réserve du paiement des cotisations exigibles.

Pendant la durée du régime, la cotisation de la personne salariée au régime de retraite est calculée en fonction du salaire qu'elle recevrait si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS et la personne salariée se voit ainsi reconnaître le service et le traitement admissibles pour la période pendant laquelle elle participe au régime de retraite.

c) Ancienneté

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

d) Vacances annuelles

Durant son congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des vacances annuelles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les vacances annuelles sont rémunérées au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

La personne salariée est réputée avoir pris le quantum annuel de vacances payées auquel elle a droit, au prorata de la durée du congé.

e) Congés de maladie

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

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les jours de congés de maladie utilisés ou non sont rémunérés selon le pourcentage prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

f) Assurance salaire

Dans le cas où une invalidité survient pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les dispositions suivantes s'appliquent :

1- Si l'invalidité survient au cours du congé, elle est présumée ne pas avoir cours. À la fin du congé, si la personne salariée est encore invalide, elle reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.17 de la convention collective. Si la date de cessation du contrat survient au moment où la personne salariée est encore invalide, la pleine prestation d'assurance salaire s'applique.

2- Si l'invalidité survient avant que le congé n'ait été pris, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7 conformément aux dispositions du paragraphe 23.17 de la convention collective. Toutefois, si la personne salariée est toujours invalide à la date prévue pour le début du congé, cela équivaut à un désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

3- Si l'invalidité survient après le congé, la personne salariée reçoit, après avoir épuisé le délai de carence, une prestation d'assurance salaire égale à quatre-vingts pour cent (80 %) du pourcentage de son salaire tel que prévu à l'alinéa a) de l'article 7, conformément aux dispositions du paragraphe 23.17 de la convention collective. Si la personne salariée est toujours invalide à la fin du régime de congé CFTÉ-ÉS, elle reçoit sa pleine prestation d'assurance salaire.

g) Congés ou absences sans solde

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise cinq (5) jours ou moins au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée voit sa participation au

régime prolongée d'autant de jours qu'il y aura de congés ou d'absences sans solde durant cette période.

Si le nombre de jours de congés ou d'absences sans solde totalise plus de cinq (5) jours au cours de la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, cette situation entraine le désistement du régime et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

h) Congés avec solde

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés avec solde non prévus à la lettre d'entente sont rémunérés selon le pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

Les congés avec solde survenant pendant la durée du congé CFTÉ-ÉS sont réputés avoir été pris.

i) Congés mobiles

Durant le congé, la personne salariée est réputée accumuler du service aux fins des congés mobiles.

Pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS, les congés mobiles sont rémunérés au pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

j) Congés de maternité, de paternité, d'adoption ou retrait préventif

Si au cours de la période du régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée se prévaut d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou d'un retrait préventif, ceux-ci entraînent le désistement du régime de congé CFTÉ-ÉS et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

k) Mise à pied

Dans le cas où la personne salariée est mise à pied, le contrat cesse à la date de la mise à pied et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

Toutefois, si la personne salariée bénéficie de la sécurité d'emploi prévue au paragraphe 16.03, elle continue sa participation au régime de congé CFTÉ-ÉS tant qu'elle demeure à l'emploi. À défaut, le contrat cesse à la date de la fin d'emploi et les dispositions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

l) Rupture de contrat pour raison de cessation d'emploi, retraite, désistement ou décès

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

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

3- Si le congé est en cours, le calcul du montant dû par une partie ou l'autre s'effectue de la façon suivante : le montant reçu par la personne salariée durant le congé moins les

montants déjà déduits sur le salaire de la personne salariée en application de son contrat. Si le solde obtenu est négatif, l'employeur rembourse, sans intérêt, ce solde à la personne salariée; si le solde obtenu est positif, la personne salariée rembourse, sans intérêt, le solde à l'employeur.

m) Renvoi

Advenant le renvoi de la personne salariée pendant la durée du régime, le contrat prend fin à la date effective du renvoi. Les conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7 s'appliquent.

n) Récupération des sommes dues

En cas de rupture de contrat, les sommes dues sont payables dans les dix (10) jours suivant la réclamation. Par ailleurs, si la personne salariée a des sommes dues à l'employeur, celui-ci peut récupérer, sur la dernière paie de la personne salariée, les sommes inhérentes de la créance qui lui est due. À défaut de sommes suffisantes, le solde dû devient une créance payable en totalité par la personne salariée ou ses ayants droit dans les dix (10) jours suivant l'avis de réclamation de l'employeur envoyé à la dernière adresse connue. À défaut de paiement, l'intérêt au taux légal est exigible.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités de récupération du présent alinéa.

o) Personne salariée à temps partiel

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel peut effectuer une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour un motif familial ou d'études, tel que défini à l'article 4. Ce congé doit être pris durant les dernières semaines du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Le salaire que la personne salariée à temps partiel recevra durant le congé sera établi à partir de la moyenne des heures travaillées, à l'exclusion du temps supplémentaire, au cours de sa période de contribution prévue au régime de congé CFTÉ-ÉS.

La rémunération prévue aux paragraphes 8.16 et 23.32 de la convention collective et 2.03 de l'annexe A est calculée et payée sur la base du pourcentage du salaire prévu à l'alinéa a) de l'article 7.

Nonobstant ce qui précède, la personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue une demande de régime de congé CFTÉ-ÉS pour un motif familial, tel que défini à l'article 4, peut prendre ce congé dès le début du régime de congé CFTÉ-ÉS.

Dans un tel cas, le salaire que la personne salariée à temps partiel reçoit durant le congé est établi à partir du nombre de quarts de travail prévu à son poste ou de la moyenne du nombre de quarts travaillés par semaine au cours des douze (12) derniers mois, selon l'option la plus avantageuse pour la personne salariée. La personne salariée doit alors rembourser, sans intérêt, le salaire reçu au cours du congé réparti sur la période qui reste à courir au régime de congé CFTÉ-ÉS par rapport à la période de contribution.

p) Changement de statut

La personne salariée qui voit son statut changer pendant la durée du régime de congé CFTÉ-ÉS pourra se prévaloir de l'un des deux (2) choix suivants :

1- Elle pourra mettre un terme à son contrat, et ce, aux conditions prévues à l'alinéa l) de l'article 7;

2- Elle pourra continuer son régime de congé CFTÉ-ÉS et sera traitée alors comme une personne salariée à temps partiel.

Cependant, la personne salariée à temps complet qui devient une personne salariée à temps partiel après avoir pris son congé est réputée demeurer à temps complet aux fins de détermination de sa contribution au régime de congé CFTÉ-ÉS.

q) Régimes d'assurance collective

Durant un congé n'excédant pas trente (30) jours, sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14 de la convention collective, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et maintient sa participation aux régimes assurés en payant les contributions et les primes nécessaires à cet effet tout comme si elle ne participait pas au régime de congé CFTÉ-ÉS, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur.

Durant un congé de plus de trente (30) jours, la personne salariée continue de bénéficier du régime de base d'assurance vie et peut maintenir sa participation aux régimes assurés en payant seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet, le tout sujet aux clauses et stipulations du contrat d'assurance en vigueur. Cependant, et sous réserve des dispositions du paragraphe 23.14 de la convention collective, sa participation au régime de base d'assurance maladie est obligatoire et elle doit payer seule toutes les contributions et primes nécessaires à cet effet.

Quelle que soit la durée du congé CFTÉ-ÉS, durant le régime, le salaire assurable est celui prévu à l'alinéa a) de l'article 7. Cependant, la personne salariée peut maintenir le salaire assurable sur la base du salaire qui serait versé si elle ne participait pas au régime en payant l'excédent des primes applicables.

r) Mutations volontaires

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

ARTICLE 8 REQUALIFICATION AU RÉGIME DE CONGÉ CFTÉ-ÉS

Pour présenter une nouvelle demande de régime de congé CFTÉ-ÉS, la personne salariée doit, en plus des dispositions prévues aux articles 4 et 5, répondre aux deux (2) modalités suivantes :

- ne pas avoir bénéficié d'un congé sans solde de plus de trente (30) jours au sens du paragraphe 18.01 de la convention collective, au cours des douze (12) mois précédant sa nouvelle demande;

- doit s'être écoulée une période de douze (12) mois depuis la date de fin du dernier congé CFTÉ-ÉS.

Les parties peuvent, par arrangement local, modifier les modalités des alinéas 1 et 2 du présent article.

LETTRE D'ENTENTE NO 11

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL CONCERNANT LES TÂCHES ADMINISTRATIVES DES TITRES D'EMPLOI DE LA CATÉGORIE DES TECHNICIENS ET DES PROFESSIONNELS DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national relatif à l'analyse des problématiques associées à l'exécution des tâches administratives effectuées par les personnes salariées de la catégorie des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux dans le secteur de la réadaptation.

MANDATS DU COMITÉ NATIONAL

Le comité national a pour mandats :

- de confier au comité local d'amélioration continue (CLAC) de chaque établissement, prévu à l'article 33, les mandats suivants :
    a. Recenser et analyser les projets mis en place dans les établissements ayant pour objectif de réduire le temps dédié à la rédaction et aux tâches administratives;
    b. Répertorier les tâches administratives et clinico-administratives effectuées par les personnes salariées dans le secteur de la réadaptation;
    c. Produire un rapport au comité national de travail au plus tard douze (12) mois après la mise sur pied du comité.
- d'analyser les constats et les observations contenus dans les rapports produits par les CLAC;
- de collaborer à la recherche de moyens pour améliorer les pratiques en lien avec les tâches administratives et clinico-administratives, notamment la reddition de compte;
- de faire des recommandations aux parties négociantes au plus tard vingt-quatre (24) mois après la mise sur pied du comité.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Le comité peut également convenir s'adjoindre, de façon ponctuelle, des représentants de certains partenaires concernés.

LETTRE D'ENTENTE NO 12

RELATIVE À LA PERSONNE RETRAITÉE RÉEMBAUCHÉE

La personne retraitée qui est réembauchée bénéficie uniquement des dispositions relatives à la rémunération prévues à l'article 8 de la convention collective ainsi que des primes applicables.

Cependant, cette personne salariée reçoit les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel non couverte par le régime d'assurance vie, d'assurance maladie et d'assurance salaire tels que prévus au dernier sous-alinéa de l'alinéa 3 du paragraphe 8.16 de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 13

RELATIVE À LA PRIME DE CHEF D'ÉQUIPE

La personne salariée qui, le 14 mai 2006, œuvrait dans une mission CLSC ou CPEJ et qui bénéficiait d'une prime de chef d'équipe, continue de recevoir, en plus du salaire prévu à son titre d'emploi et tant qu'elle continue à exercer cette fonction, une prime hebdomadaire de :

Taux 2023-04-01 au 2024-03-31 ($)	**Taux 2024-04-01 au 2025-03-31 ($)**	**Taux 2025-04-01 au 2026-03-31 ($)**	**Taux 2026-04-01 au 2027-03-31 ($)**	**Taux à compter du 2027-04-01 ($)**
33,08	34,01	34,89	35,76	37,01

LETTRE D'ENTENTE NO 14

RELATIVE À LA RÉMUNÉRATION DES PERSONNES SALARIÉES DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE

Les dispositions de la convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente aux personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate.

ARTICLE 1 AVANCEMENT D'ÉCHELON

Malgré les dispositions du paragraphe 8.43 de la convention collective, la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate ne peut bénéficier de l'avancement accéléré d'un échelon à la suite d'un rendement jugé exceptionnel par l'employeur.

ARTICLE 2 PRIME DE RÉTENTION DES AVOCATS

2.01 La personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate peut bénéficier d'une prime de rétention à trois (3) niveaux selon les modalités d'application suivantes :

- Après avoir séjourné un (1) an à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 5 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;
- Après avoir séjourné deux (2) ans à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 10 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18;
- Après avoir séjourné trois (3) ans à l'échelon 18 de l'échelle de salaire depuis son dernier avancement d'échelon : une prime de 15 % du salaire de l'échelle correspondant à l'échelon 18.

Les trois (3) niveaux de prime ne sont pas cumulables.

Les règles relatives à l'avancement dans les échelles de salaire prévues à la convention collective s'appliquent aux fins du calcul de la durée de séjour à l'échelon 18.

2.02 La prime de rétention est accordée sur rendement satisfaisant. Elle est maintenue d'une année à l'autre à moins que l'employeur signifie par un avis écrit à la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate que celle-ci ne produit plus un rendement satisfaisant. Cet avis est transmis à la personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate au moins trente (30) jours avant la date de cessation de la prime.

2.03 Cette prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

ARTICLE 3 PRIME EN CONTENTIEUX DE LA DIRECTION DE LA PROTECTION DE LA JEUNESSE

3.01 La personne salariée du titre d'emploi d'avocat ou avocate, qui œuvre au sein du contentieux de la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), bénéficie d'une prime applicable sur les heures

rémunérées, par période de paie de quatorze (14) jours, selon le pourcentage applicable aux paliers suivants :

- Palier 1 : soixante-dix (70) heures et plus;
- Palier 2 : quarante-deux (42) heures et plus, et moins de soixante-dix (70) heures;
- Palier 3 : moins de quarante-deux (42) heures.

Palier 1	Palier 2	Palier 3
10 %	7 %	6 %

La personne salariée bénéficiant d'une prime visée par le présent paragraphe reçoit le pourcentage correspondant au palier, appliqué sur les heures régulières effectivement travaillées au sein du contentieux de la DPJ, les heures supplémentaires, les heures d'absences autorisées rémunérées et les libérations syndicales qui sont sans perte de salaire ou pour lesquelles la personne salariée reçoit une rémunération équivalente à celle qu'elle recevrait si elle était au travail, et ce, dans les services visés.

Aux fins du présent paragraphe et aux fins de déterminer le palier applicable, sont considérées les heures rémunérées. Ces heures incluent les absences autorisées rémunérées, mais excluent les heures supplémentaires, et ce, sans égard aux services et aux titres d'emploi pour lesquels ces heures ont été travaillées.

3.02 La prime prévue au paragraphe 3.01 de la présente lettre d'entente est non cumulable à la prime de rétention des avocats prévue au paragraphe 2.01 de la présente lettre d'entente. La prime la plus avantageuse des deux s'applique à la personne salariée qui répond aux conditions requises pour le versement de l'une ou l'autre de ces primes.

3.03 La prime n'est pas cotisable aux fins du régime de retraite.

3.04 La prime prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 15

RELATIVE À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

1. Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet, dont la semaine régulière de travail est répartie sur cinq (5) jours, qui œuvre sur le quart de soir, de nuit ou de rotation. Elles s'appliquent aussi à la personne salariée œuvrant sur le quart de jour et ayant quinze (15) années de service et plus.

L'aménagement du temps de travail se fait sur une base individuelle et volontaire.

2. Modalités d'application de l'aménagement du temps de travail

La personne salariée et l'employeur peuvent, par entente, convenir d'un aménagement du temps de travail, comprenant notamment les modalités suivantes :

- la date de la mise en application;
- la durée des demandes d'aménagement du temps de travail.

La manière de disposer des heures de travail dégagées par l'application du modèle est celle prévue aux dispositions locales.

Lorsqu'il n'est pas possible d'accorder l'accès à l'aménagement du temps de travail à l'ensemble des personnes salariées volontaires, l'employeur déploie ledit aménagement du temps de travail en tenant compte de l'ancienneté.

A. Quart de jour ou de soir

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de soir qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la réduction de (12) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et trois (3) jours de congé de maladie.

Les mêmes dispositions s'appliquent à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de jour et ayant quinze (15) années de service et plus.

B. Quart de nuit

a) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de neuf (9) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie d'un (1) jour de congé payé par période de quatorze (14) jours par la conversion de la prime de nuit en temps chômé. Dans un tel cas, les dispositions prévues aux paragraphes 1.02 et suivants de l'annexe I s'appliquent.

b) La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet œuvrant sur le quart de nuit qui désire se prévaloir d'un horaire de huit (8) jours de travail par période de quatorze (14) jours, bénéficie de deux (2) jours de congé payés par période de quatorze (14) jours :

i) par la conversion d'une partie de la prime de nuit en temps chômé pour l'équivalent de vingt-cinq (25) jours ;

ii) et, par la réduction de onze (11) jours de congé férié, dix (10) jours de congé annuel et quatre (4) jours de congé de maladie ;

iii) La personne salariée qui peut convertir plus de vingt-cinq (25) jours en utilisant la totalité de sa prime de nuit, peut :

- convertir la totalité des jours excédentaires afin de réduire d'autant le nombre de jours de congé annuel prévu au sous-alinéa ii). Le cas échéant, le montant résiduel représentant la fraction de jour qui ne constitue pas un jour complet est rémunéré ;

ou

- se faire rémunérer la partie de la prime de nuit qui n'est pas convertie, au plus tard, dans les trente (30) jours suivants chaque date anniversaire d'application de l'aménagement du temps de travail pour la personne salariée.

Aux fins d'application du présent sous-alinéa, l'excédent s'établit comme suit :

- 14 % de la prime équivaut à 2 jours pour la personne salariée ayant entre 0 et 5 ans d'ancienneté;
- 15 % de la prime équivaut à 3,7 jours pour la personne salariée ayant entre 5 et 10 ans d'ancienneté;
- 16 % de la prime équivaut à 5,3 jours pour la personne salariée ayant 10 ans et plus d'ancienneté.

iv) Lors de toute absence pour laquelle la personne salariée reçoit une rémunération, une prestation ou une indemnité, le salaire ou, le cas échéant, le salaire servant à établir telle prestation ou indemnité, est réduit, lors de cette absence, du pourcentage de la prime de nuit qui lui serait applicable en vertu de l'alinéa 1-B du paragraphe 9.01 de la convention collective.

Le présent sous-alinéa 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 (6^{e}) journée ouvrable;

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

f) journées additionnelles de congé payées en application des sous-alinéas i) et ii).

C. Quart de rotation

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet sur un quart de rotation peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail uniquement pour la portion du travail effectué sur le quart de soir ou de nuit. Les modalités applicables sont celles prévues pour les postes à temps complet de soir ou de nuit, et ce, au prorata du temps travaillé sur ces quarts.

Malgré ce qui précède, la personne salariée ayant quinze (15) années de service et plus peut se prévaloir de l'aménagement du temps de travail sur la portion travaillée sur le quart de jour également.

D. Conciliation

Lorsque la personne salariée cesse d'être visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, la réduction du nombre de jours de congés de maladie et de congés annuels prévue au paragraphe A ou au sous-alinéa ii) du paragraphe B est établie au prorata du temps écoulé depuis la dernière date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport à une année complète.

Dans un tel cas, l'employeur verse également à la personne salariée travaillant sur le quart de nuit, un montant correspondant à la partie de la prime qui n'a pas fait l'objet de conversion, et ce, au prorata du nombre de jours travaillés entre la date anniversaire d'application de la lettre d'entente à la personne salariée et la date de terminaison par rapport au nombre de jours de travail compris dans cette période. Aux fins de la présente disposition, les jours de congé découlant de l'application des sous-alinéas i) et ii) du paragraphe B sont réputés être des jours travaillés.

E. Statut de la personne salariée à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés

La personne salariée détentrice d'un poste à temps partiel qui effectue le remplacement sur les quarts libérés par la personne salariée à temps complet conserve son statut de personne salariée à temps partiel à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

F. Fin de l'application de l'aménagement du temps de travail

Lorsque la ou les journées de la personne salariée qui bénéficie de l'aménagement du temps de travail ne sont plus récupérées, et ce, pour une période d'au moins quinze (15) jours, l'employeur peut mettre fin à cet aménagement du temps de travail après avoir donné un préavis de quinze (15) jours à la personne salariée visée.

LETTRE D'ENTENTE NO 16

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE DU TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée détenant le titre d'emploi de psychologue (1546).

ARTICLE 2 MAJORATION DE SALAIRE

La personne salariée visée a droit à une majoration de salaire de 10,0 % sans égard à l'échelon auquel elle se situe.

Cette majoration salariale est applicable sur le taux de base horaire de la personne salariée[1].

Méthode et formule d'ajustement de la majoration salariale[2]

Le pourcentage de majoration salariale est diminué de tout ajustement salarial[3] à l'exclusion des paramètres généraux d'augmentation salariale prévus au paragraphe 8.46 et de l'ajustement salarial prévu à la clause d'ajustement 8.47.

La diminution de la majoration salariale est appliquée selon la méthode et la formule suivantes :

Le pourcentage de la majoration salariale est déterminé en utilisant le taux de base horaire de l'échelon maximum de l'échelle de salaire. Le pourcentage de référence de la majoration salariale, pour le premier ajustement à survenir, est celui en vigueur à la date d'entrée en vigueur de la convention collective.

Mathématiquement :

$$\%\ Majoration\ salariale_{t+1} = \left[\left(\frac{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_t \times (1 + \%\ Majoration\ salariale_t / 100)}{Taux\ de\ base\ horaire\ de\ l'échelon\ maximum_{t+1}}\right) - 1\right] \times 100$$

Où,

t = La date précédant l'augmentation du taux de base horaire de l'échelon maximum;

t + 1 = La date où le taux de base horaire de l'échelon maximum est augmenté.

1. La personne salariée qui reçoit la majoration salariale, en plus de son taux de base horaire, n'est pas considérée hors taux ou hors échelle.

2. Le calcul de la majoration salariale est effectué par le Secrétariat du Conseil du trésor selon les dispositions de la présente lettre d'entente.

3. Incluant les ajustements salariaux liés à l'évaluation du maintien de l'équité salariale ou aux relativités salariales et octroyés après le 1er avril 2015.

Le résultat du numérateur doit être arrondi au cent[4].

Le pourcentage obtenu, de la majoration salariale, est arrondi à une décimale après la virgule.[5]

Si, au cours de la durée de la convention collective, la majoration salariale est diminuée conformément à la méthode et formule d'ajustement de la majoration salariale, le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux en avise le syndicat.

ARTICLE 3 PRIME DE RÉTENTION POUR LE TITRE D'EMPLOI DE PSYCHOLOGUE

La personne salariée visée bénéficie d'une prime de rétention de 6,5 % de son taux de base horaire, bonifié de la majoration salariale prévue à l'article 2, si elle travaille la totalité du nombre d'heures prévu à son titre d'emploi.

Le nombre d'heures est constitué des heures régulières effectivement travaillées et des heures d'absence suivantes :

- Les congés suivants prévus à la convention collective :

    - les congés annuels;
    - les congés fériés;
    - les congés de maladie;
    - les congés mobiles;
    - les congés spéciaux en vertu des paragraphes 22.19 et 22.19A;
    - les congés sociaux en vertu de l'article 26.

- Les libérations syndicales rémunérées par l'employeur ou remboursées par le syndicat lorsqu'il est prévu que la personne salariée visée est au travail;

- La formation offerte par l'employeur et prévue à l'horaire de travail;

- Les absences rémunérées par l'employeur en vertu de l'article 59 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (RLRQ, c. A-3.001) ou de l'article 36 de la Loi sur la santé et sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1);

- Les périodes d'invalidité prévues à l'alinéa b) du paragraphe 23.17 de la convention collective.

La prime de rétention est non cotisable aux fins du régime de retraite.

---

[4] Lorsque l'arrondi se fait au cent, il faut prévoir que quand la virgule décimale est suivie de trois chiffres et plus, le troisième chiffre et les suivants sont retranchés si le troisième chiffre est inférieur à cinq. Si le troisième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le deuxième est porté à l'unité supérieure et le troisième et les suivants sont retranchés.

[5] Ainsi quand la virgule est suivie de deux chiffres et plus, le deuxième chiffre et les suivants sont retranchés si le deuxième chiffre est inférieur à cinq. Si le deuxième chiffre est égal ou supérieur à cinq, le premier est porté à l'unité supérieure et le deuxième et les suivants sont retranchés.

ARTICLE 4 DISPOSITIONS RELATIVES À LA PERSONNE SALARIÉE À TEMPS PARTIEL

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la personne salariée à temps partiel en y faisant les adaptations suivantes :

- Les bénéfices marginaux applicables à la personne salariée à temps partiel versés sur chaque paie s'appliquent sur la prime de rétention;

- Les heures d'absence rémunérées en bénéfices marginaux coïncidant avec une journée de travail prévue à l'horaire de la personne salariée sont considérées comme des heures permettant d'établir l'admissibilité à la prime de rétention. Toutefois, la prime de rétention ne s'applique pas lors de ces absences.

ARTICLE 5 MODALITÉS D'APPLICATIONS DU REHAUSSEMENT DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

Dans les cent-vingt (120) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, l'employeur peut, selon ses besoins, offrir à une personne salariée la possibilité de voir son poste rehaussé, sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaire de travail de 37,50 heures, si elle détient un poste à temps complet, ou de manière proportionnelle au nombre d'heures du poste qu'elle détient, s'il s'agit d'un poste à temps partiel.

Nonobstant le paragraphe 8.24, le rehaussement du nombre d'heures hebdomadaire de travail des personnes salariées dont le nombre d'heures hebdomadaire de travail est actuellement inférieur à celui prévu à la présente lettre d'entente est effectué sans entente entre les parties locales.

Dans un délai maximal de soixante (60) jours de son acceptation, l'employeur confirme à la personne salariée le rehaussement de son poste. Ce rehaussement est définitif.

Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou devient vacant, la procédure habituelle prévue aux dispositions locales de la convention collective est applicable.

LETTRE D'ENTENTE NO 17

RELATIVE AU SOUTIEN DES INTERVENANTS DANS LES RÉSIDENCES À ASSISTANCE CONTINUE ET AU CENTRE INTÉGRÉ POUR LES TROUBLES DE LA CONDUITE ALIMENTAIRE

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de confier au comité local d'amélioration continue (CLAC), prévu à l'article 33, le mandat de proposer la mise en place de projets pilotes locaux et en assurer le suivi pour :

- les résidences à assistance continue (RAC);
- le centre intégré pour les troubles de la conduite alimentaire (CITCA).

Les projets pilotes locaux doivent viser l'un ou l'autre des objectifs suivants :

- améliorer le bien-être des personnes salariées dans leur environnement de travail;
- diminuer le nombre d'absences liées à l'invalidité ainsi que leur durée;
- favoriser le retour et le maintien au travail à la suite d'une invalidité dans le respect de la condition de la personne salariée;
- favoriser l'attraction et la rétention des personnes salariées.

Lorsqu'un projet pilote local requiert un financement, celui-ci doit être soumis au Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) pour approbation et obtention de financement. Le CPNSSS dispose d'un budget de 0,460 M$, et ce, jusqu'au 30 mars 2028.

Le comité national permanent de négociation, prévu à l'article 35, est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des projets pilotes locaux.

Le comité national permanent de négociation doit produire un bilan des projets pilotes locaux, au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 18

RELATIVE À LA PERSONNE SALARIÉE ŒUVRANT AUPRÈS D'UNE CLIENTÈLE PRÉSENTANT DES TROUBLES GRAVES DE COMPORTEMENT

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans la mesure où elles ne sont pas autrement modifiées par la présente lettre d'entente, à la personne salariée d'un des titres d'emploi suivants :

1) Codes 1000 à 1999 :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Audiologiste (1254);
- Audiologiste-orthophoniste (1204);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Conseiller ou conseillère en adaptation au travail (1703);
- Criminologue (1544);
- Éducateur ou éducatrice physique / kinésiologue (1228);
- Ergothérapeute (1230);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550);
- Organisateur ou organisatrice communautaire (1551);
- Orthophoniste (1255);
- Physiothérapeute (1233);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Psychologue (1546);
- Thérapeute par l'art (1258);
- Spécialiste en activités cliniques (1407).

2) Codes 2000 à 2999 :

- Aide social ou aide sociale (2588);
- Éducateur ou éducatrice (2691);
- Technicien ou technicienne en travail social (2586);
- Technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);
- Technicien ou technicienne d'intervention en loisir (2696);
- Technologue en physiothérapie (2295);
- Travailleur ou travailleuse communautaire (2375);
- Responsable d'unité de vie ou de réadaptation (2694).

ARTICLE 2 JOURNÉE CHÔMÉE

La personne salariée détentrice d'un poste à temps complet visée par la présente lettre d'entente, peut convertir une partie de la prime prévue au paragraphe 9.14, en trois (3) journées chômées par année, à l'exception de la personne salariée qui bénéficie des congés mobiles prévus aux annexes A, G et K.

Les modalités d'application sont les suivantes :

- l'année de référence aux fins d'accumulation est du 1er juillet au 30 juin;
- le choix de conversion d'une partie de la prime en journée chômée doit être effectué par la personne salariée au plus tard trente (30) jours avant le début de l'année de référence;
- la prise des journées chômées se fait après entente avec l'employeur;
- les journées chômées qui n'ont pas été prises sont monnayables à la fin de l'année de référence.

Toutefois, la personne salariée détenant un titre d'emploi apparaissant à la liste ci-dessous mentionnée, ne peut bénéficier de la journée chômée :

- audiologiste (1254);
- audiologiste-orthophoniste (1204);
- ergothérapeute (1230);
- orthophoniste (1255);
- physiothérapeute (1233);
- psychologue (1546);
- travailleur social professionnel ou travailleuse sociale professionnelle (1550).

ARTICLE 3 CENTRES OU SOUS-CENTRES D'ACTIVITÉS

3.01 La présente lettre d'entente s'applique aux centres ou sous-centres d'activités suivants :

- 5410 Soutien aux services santé mentale (LSSSS);
- 5860 Santé des jeunes (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 5917 Services psychosociaux pour les jeunes en difficulté et leur famille et le programme Crise-Adolescence-Famille-Enfance (CAFE);
- 5927 Intervention et suivi de crise seulement ainsi que le Programme UPS-Justice : intervention directe, en présence du client (excluant l'intervention téléphonique);
- 6661 Services spécifiques en itinérance;
- 6670 Services spécialisés en toxicomanie – usagers admis;
- 6682 Services externes en toxicomanie seulement pour les programmes suivants :
  - Clinique Cormier Lafontaine;
  - Équipe jeunesse intervenant en CJ;
  - Équipe toxico-justice;
  - Traitement de substitution;
  - Urgence-triage.
- 6690 Unité d'intervention brève de traitement en toxicomanie;
- 6946 Internat – Déficience physique;
- 6984 Foyers de groupe – Déficience physique;
- 6985 Foyers de groupe en santé mentale – Jeunes 0-17 ans;
- 6989 Foyers de groupe – Jeunes en difficulté (LPJ – LSJPA – LSSSS);
- 7000 Centre pour activités de jour;
- 7010 Atelier de travail;
- 7690 Transport externe des usagers;
- 7710 Sécurité;
- 8022 Réadaptation pour adultes – Traumatismes cranio-cérébraux;
- 8032 Réadaptation pour enfants – Traumatismes cranio-cérébraux;

- 8054 Services d'adaptation et de réadaptation à la personne et l'équipe mobile d'intervention;
- 8090 Unité de réadaptation fonctionnelle intensive.

Nonobstant les dispositions précédentes, pour les centres d'activités 7690 (transport externe des usagers) et 7710 (sécurité), seules les personnes salariées visées œuvrant directement auprès de la clientèle présentant des troubles graves de comportement (TGC) recevant des soins et des services dans les centres ou sous-centres d'activités précédemment énumérés, bénéficient de la prime prévue à la paragraphe 9.

3.02 Les centres ou sous-centres d'activités particuliers ayant fait l'objet d'une autorisation du Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) en vertu de l'annexe 4 de la circulaire ministérielle 2013-022, sont également visés par la présente lettre d'entente tant qu'ils continuent d'offrir des soins et des services à une clientèle présentant des TGC.

3.03 Si, au cours de la durée de la convention collective, un numéro de centre ou sous-centre d'activités est modifié, le CPNSSS en avise le syndicat et la liste sera mise à jour.

LETTRE D'ENTENTE NO 19

CONCERNANT LA RECONNAISSANCE DE SCOLARITÉ ADDITIONNELLE DANS LE CADRE DU COURS DE MAÎTRISE EN SERVICE SOCIAL DE L'UNIVERSITÉ LAVAL

Dans le cadre des dispositions relatives à la reconnaissance de scolarité additionnelle pour les professionnels ou professionnelles, la personne salariée, ayant complété et réussi vingt-sept (27) crédits de cours théoriques du programme de maîtrise en Service social de l'Université Laval, bénéficie des dispositions des paragraphes 8.33 à 8.39 de la convention collective comme si elle avait complété et réussi trente (30) crédits en autant que le ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur reconnaisse les études de cette personne salariée comme équivalant à une année d'étude.

LETTRE D'ENTENTE NO 20

RELATIVE À LA FORMATION ET À L'ENCADREMENT PROFESSIONNEL DES PERSONNES SALARIÉES AFFECTÉES À LA RÉADAPTATION, AUX SOINS OU À LA SURVEILLANCE DES PERSONNES BÉNÉFICIAIRES ET NOUVELLEMENT EMBAUCHÉES

Champ d'application

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent à la formation et à l'encadrement professionnel des personnes salariées qui sont affectées à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires et qui ont moins de deux (2) ans de pratique dans leur emploi.

Budget annuel pour la formation et l'encadrement professionnel

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, et ce, jusqu'au 30 mars 2028, l'employeur consacre, du 1er avril au 31 mars de chaque année, un budget spécifiquement dédié à la formation et à l'encadrement professionnel. Ce budget est équivalent à 0,19 % de la masse salariale[1] pour le personnel techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux affecté à la réadaptation, aux soins ou à la surveillance des personnes bénéficiaires.

Les parties doivent convenir, par arrangement local, de l'utilisation du budget.

Si, au cours d'une année, l'employeur n'engage pas tout le montant ainsi déterminé, la différence est reportée à l'année suivante.

Dispositions transitoires pour l'année financière 2024-2025

Le budget est établi au prorata de la période se situant entre la date d'entrée en vigueur de la convention collective et le 31 mars 2025.

1. La masse salariale est la somme versée, pour l'année financière précédente, à titre de salaire de base prévu à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux, congés avec solde, jours de maladie et assurance salaire auxquels on ajoute les avantages sociaux payés sous forme de pourcentage (vacances, congés fériés, congés de maladie et, s'il y a lieu, assurance salaire) aux personnes salariées à temps partiel. Sont exclus de la masse salariale les suppléments, les primes ainsi que la rémunération additionnelle.

LETTRE D'ENTENTE NO 21

RELATIVE AUX MODALITÉS LORS DE L'AFFICHAGE DE POSTES DE CERTAINS TITRES D'EMPLOI VISES PAR UN REHAUSSEMENT D'HEURES

CONSIDÉRANT l'article 8.24 des dispositions de la convention collective 2023-2028;

Article 1 Titres d'emploi visés

La présente lettre d'entente s'applique pour les titres d'emploi suivants :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Avocat ou avocate (1114);
- Psychologue (1546).

2. Modalités applicables

1. Lorsqu'un poste est nouvellement créé ou devient vacant, l'employeur doit :

    - afficher les postes nouvellement créés sur la base du nombre d'heures par semaine prévue à la nomenclature des titres d'emplois, à l'exception du 37,50 heures;

    - afficher les postes devenus vacants sur la base du nombre d'heures par semaine prévue à la nomenclature des titres d'emplois à l'exception du 37,50 heures. Toutefois, si le poste était à 37,50 heures, le poste peut être affiché à 37,50 heures.

2. Lorsque le poste obtenu est établi sur la base d'une semaine normale de 35 heures ou de 36,25 heures, l'employeur peut offrir à la personne salariée détentrice d'un poste à temps complet ou à temps partiel, la possibilité d'être rehaussée sur son poste sur la base d'une semaine normale de 37,50 heures de façon définitive.

LETTRE D'ENTENTE NO 22

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ NATIONAL CONCERNANT L'INTRODUCTION D'UN STATUT DE PERSONNES SALARIÉES ÉTUDIANTES

CONSIDÉRANT les pénuries de main-d'œuvre actuelles et anticipées dans la catégorie de personnel des techniciens et des professionnels de la santé et des services sociaux;

CONSIDÉRANT la nécessité de mieux soutenir les différentes équipes de travail du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS);

CONSIDÉRANT les difficultés d'attraction des personnes salariées étudiantes au sein du RSSS;

CONSIDÉRANT que les parties souhaitent développer la contribution des personnes salariées étudiantes afin d'apporter un soutien additionnel aux équipes en place;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de déployer des mesures favorisant l'intégration et la rétention des personnes salariées étudiantes dans le RSSS;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'offrir aux personnes salariées étudiantes d'amorcer leur parcours professionnel avant l'obtention de leur diplôme dans un domaine d'études requis par l'un des titres d'emploi du RSSS;

Les parties conviennent de ce qui suit :

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national concernant la mise en place de projets pilotes locaux pour l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes.

ARTICLE 1 ENGAGEMENT ET SUIVI LOCAL

Au plus tard six (6) mois suivant le début des travaux prévus à la présente lettre d'entente, l'employeur procède à la mise en place de projets pilotes locaux pour un ou plusieurs des titres d'emploi suivants :

- Orthophoniste;
- Audiologiste;
- Diététiste-Nutritionniste;
- Ergothérapeute;
- Physiothérapeute.

Les projets pilotes locaux visent l'intégration de personne salariée étudiante selon les modalités établies par le comité national.

L'employeur a la responsabilité de déterminer les tâches à effectuer selon le titre d'emploi de référence en fonction du niveau de scolarité complété. Il est entendu que ces tâches ne peuvent correspondre à la totalité de celles prévues au libellé du titre d'emploi de référence ni à un autre titre d'emploi prévu à la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire

du réseau de la santé et des services sociaux. L'employeur élabore une description écrite de tâches pour chacun des titres d'emploi visés par les projets pilotes, en transmet une copie au syndicat local et la soumet au comité national.

L'employeur assure le suivi de la mise en œuvre des projets pilotes locaux prévus à la présente lettre d'entente, selon les indicateurs déterminés par le comité national.

ARTICLE 2 ENGAGEMENT ET SUIVI NATIONAL

Le comité a pour mandats :

- de déterminer les critères et les modalités applicables aux personnes salariées étudiantes;
- de poursuivre les discussions sur les modalités applicables aux personnes salariées étudiantes;
- de déterminer les indicateurs de main-d'œuvre pertinents, en fonction des données disponibles, notamment le taux de rétention, le nombre de projets pilotes mis en place, les années de scolarité des personnes salariées étudiantes, le taux de satisfaction et le taux de fidélisation;
- d'évaluer les effets des projets pilotes sur la base d'une analyse des indicateurs déterminés au préalable par le comité;
- de traiter toutes difficultés ou problèmes d'application reliés à la présente lettre d'entente;
- de formuler des recommandations aux parties négociantes;
- de produire un rapport final aux parties négociantes quant au suivi de l'application de la lettre d'entente, au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité est composé d'un maximum de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un maximum de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Les parties peuvent s'adjoindre des personnes-ressources au besoin.

Les projets pilotes prévus à la présente lettre d'entente prennent fin au 30 mars 2028 à moins d'entente entre les parties nationales.

LETTRE D'ENTENTE NO 23

RELATIVE AU SOUTIEN DES INTERVENANTS DANS LA MISSION CENTRE JEUNESSE

ARTICLE 1 PROJETS PILOTES LOCAUX

Les parties proposent la mise en place de projets pilotes locaux selon l'un ou l'autre des quatre (4) projets suivants, dans la mission centre jeunesse (CJ)[1]:

1. co-intervention

   Ce projet pilote local vise à pairer une nouvelle personne salariée avec un intervenant ou une intervenante qui possède l'expérience requise avec cette clientèle pour une période à être déterminée par les parties locales selon les besoins de la nouvelle personne salariée.

2. intervenant pivot

   Ce projet pilote local vise la coordination et la complémentarité des soins et des services afin d'assurer le continuum de services pour l'usager et sa famille avec les différents professionnels et partenaires impliqués au dossier. Ce projet pilote local s'adresse aux personnes salariées des titres d'emploi œuvrant dans le secteur psychosocial de la mission centre jeunesse.

3. communauté de pratiques

   Ce projet pilote local vise à mettre en place différents outils de soutien à la pratique dans le but de développer l'analyse clinique ainsi que des compétences en matière d'intervention jeunesse. La communauté de pratiques permet de partager l'expertise et de développer le savoir collectif en matière d'intervention. Cette communauté est animée par des intervenants dont l'expertise est reconnue par les pairs.

4. cellule de bien-être et de sécurité

   Ce projet pilote local vise à créer une cellule de bien-être afin d'assurer la sécurité (physique et psychologique) des intervenants en cas de crise.

Le Comité patronal de négociation du secteur de la santé et des services sociaux (CPNSSS) est responsable de l'application, du suivi et de l'évaluation des projets pilotes locaux. Le CPNSSS dispose d'un budget de 0,344 M$, et ce, jusqu'au 30 mars 2028.

1. Incluant la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ), mais excluant les services suivants : le contentieux, la recherche d'antécédents et retrouvailles, la médiation familiale et le réseau d'enseignement universitaire.

ARTICLE 2 ENGAGEMENT ET SUIVI LOCAL

Pour la durée de la présente convention collective, les parties conviennent de confier au comité local d'amélioration continue (CLAC) prévu à l'article 33 les mandats suivants :

- assurer le suivi de la mise en œuvre des projets pilotes locaux prévus à la présente lettre d'entente, selon les indicateurs déterminés, et ce, dans la perspective d'assurer une meilleure stabilité des équipes;

- produire un bilan au comité national de travail prévu à l'article 3 de la présente lettre d'entente au plus tard le 31 décembre 2026.

ARTICLE 3 ENGAGEMENT ET SUIVI NATIONAL

Le comité national permanent de négociation a pour mandats :

- d'analyser l'effet des projets pilotes locaux prévus à la présente lettre d'entente sur la base d'analyse des indicateurs suivants, en fonction des données disponibles :
    - taux de départ annuel;
    - taux de rétention des personnes salariées nouvellement embauchées;
    - ratio d'heures d'absentéisme;
    - taux d'heures supplémentaires;
    - nombre d'heures effectuées par la main-d'œuvre indépendante;
    - satisfaction des personnes salariées;
    - tout autre indicateur jugé pertinent par les parties locales, selon le projet pilote local soumis.

- de produire un bilan final des travaux et faire des recommandations aux parties négociantes afin de s'assurer de l'atteinte et du maintien des objectifs de la présente lettre d'entente au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 24

RELATIVE À CERTAINES PERSONNES SALARIÉES DU CENTRE HOSPITALIER DE CHARLEVOIX DU CENTRE DE SANTÉ ET DE SERVICES SOCIAUX DE CHARLEVOIX

1- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix[1] du Centre de santé et de services sociaux de Charlevoix qui, au 14 mai 2006, bénéficient de la prime en psychiatrie prévue au paragraphe 9.15 de la présente convention continuent d'en bénéficier tant qu'elles œuvrent dans les unités autres que les unités de soins généraux de courte durée dans un des titres d'emplois suivants :

- Éducateur ou éducatrice;

- Chef de module.

2- Les personnes salariées à l'emploi du Centre Hospitalier de Charlevoix du CSSS de Charlevoix avant le 1er juillet 1991 continuent de bénéficier des dispositions de l'article 3 de l'annexe A tant qu'elles demeurent à l'emploi de l'établissement.

[1] Du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux de la Capitale-Nationale.

LETTRE D'ENTENTE NO 25

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LE FINANCEMENT DE LA CAISSE DES PARTICIPANTS DU RREGOP

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours suivant l'entrée en vigueur des conventions collectives, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur le financement de la caisse des participants du RREGOP.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1- examiner et comparer les approches de financement sur les risques liés à la maturité du RREGOP, notamment l'approche par différenciation bonifiée et l'intégration d'une marge pour écarts défavorables dynamique;

2- évaluer la pertinence de modifier la méthode de financement du RREGOP en tenant compte des analyses effectuées;

3- effectuer une révision globale de la politique de financement de la caisse des participants du RREGOP et proposer des modifications à celle-ci, le cas échéant, en vue de sa mise à jour.

Advenant que les représentants du comité de travail conviennent de recommandations conjointes, le cas échéant, ils présenteront un rapport aux parties négociantes.

Les parties négociantes conviennent de réévaluer la pertinence de maintenir le comité de travail lors du renouvellement des conventions collectives.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de six (6) représentants du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor et, d'autre part, d'un maximum d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

Chacune des organisations peut s'adjoindre les services d'un expert-conseil au besoin.

Les membres du comité peuvent requérir les services des représentants de Retraite Québec afin de les appuyer dans les différents travaux.

LETTRE D'ENTENTE NO 26

RELATIVE AUX CONDITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES À CERTAINS TITRES D'EMPLOI ŒUVRANT EN SANTÉ MENTALE

CONSIDÉRANT la volonté du gouvernement de rehausser l'offre de services en ce qui a trait à la psychothérapie, conformément aux dispositions de la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines, connue sous le nom de projet de loi 21 et adoptée par l'Assemblée nationale du Québec, en juin 2009;

CONSIDÉRANT la volonté du gouvernement de rehausser l'offre de services en ce qui a trait à la psychothérapie, conformément aux dispositions de la Loi modifiant le Code des professions et d'autres dispositions législatives dans le domaine de la santé mentale et des relations humaines**,** connue sous le nom de projet de loi 21 et adoptée par l'Assemblée nationale du Québec, en juin 2009;

CONSIDÉRANT que l'acte de psychothérapie est exercé presque exclusivement par les psychologues alors que d'autres titres d'emploi œuvrant en santé mentale peuvent être habilités à le faire;

Les parties conviennent de ce qui suit :

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 lettre d'entente, aux personnes salariées détenant les titres d'emploi mentionnés à l'article 2 de la présente lettre d'entente.

ARTICLE 2 PERMIS DE PSYCHOTHÉRAPEUTE

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les modalités relatives au permis de psychothérapeute prévues au présent article s'appliquent aux personnes salariées œuvrant en santé mentale, qui exercent la psychothérapie selon les besoins de l'employeur et qui détiennent l'un des titres d'emploi suivants :

- Agent ou agente de relations humaines (1553);
- Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- Criminologue (1544);
- Ergothérapeute (1230);
- Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
- Travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

En contrepartie de l'exercice de la psychothérapie, la personne salariée visée bénéficie du remboursement, sur une base annuelle du coût relatif à l'obtention initial d'un permis de psychothérapeute, des frais annuels d'adhésion, du coût de l'assurance de la responsabilité professionnelle et des frais de formation exigés autres que la formation menant à la maîtrise, lorsque requis dans l'exercice de ses fonctions.

L'ensemble des frais et des coûts est remboursé sur présentation de pièces justificatives et aucun prorata n'est établi pour le remboursement de ce montant.

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modifications à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux » (nomenclature) visant à ajouter la mention suivante « Doit détenir un permis de psychothérapie lorsque nécessaire, pertinent et en relation avec la nature des fonctions. » pour les titres d'emplois énoncés au premier paragraphe du présent article.

ARTICLE 3 COMITÉ NATIONAL INTERSYNDICAL

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national intersyndical relatif aux conditions particulières applicables à certains titres d'emploi œuvrant en santé mentale.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

a) d'identifier des mesures liées à l'implication des proches des usagers dans le but d'optimiser la dispensation des services en santé mentale et les suivis;

b) d'analyser les effets de l'introduction des personnes salariées détentrices d'un permis de psychothérapeute dans les équipes de travail;

c) d'identifier des solutions susceptibles de permettre la contribution des personnes salariées détentrices des titres d'emploi suivants, en première ligne, pour l'identification des signes et des symptômes associés aux troubles mentaux les plus fréquents :

   - Agent ou agente de relations humaines (1553);
   - Conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
   - Criminologue (1544);
   - Ergothérapeute (1230);
   - Psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
   - Sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
   - Travailleur social ou travailleuse sociale (1550);
   - Et tout autre titre d'emploi pertinent.

d) de formuler des recommandations et de produire un bilan final aux parties négociantes au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de neuf (9) membres désignés comme suit :

- quatre (4) représentants de la partie patronale incluant un (1) représentant de la Direction de la santé mentale et un (1) représentant du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor;

- cinq (5) représentants de la partie syndicale soit un (1) représentant de chaque organisation syndicale FSSS-CSN, FP-CSN, APTS, SCFP-FTQ et SPGQ.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre, de façon ponctuelle, des représentants de certains partenaires concernés.

LETTRE D'ENTENTE NO 27

RELATIVE À LA MISE À JOUR DES ÉTABLISSEMENTS ET INSTALLATIONS VISÉS PAR L'ANNEXE A, L'ANNEXE G ET L'ANNEXE K DE LA CONVENTION COLLECTIVE

Dans les trente (30) jours de l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail sur la mise à jour des installations visées par les annexes A, G et K de la convention collective.

MANDAT DU COMITÉ

Le comité a pour mandats :

- D'étudier et analyser les demandes de mises à jour des établissements, des syndicats ou de l'une ou l'autre des parties nationales en regard des établissements et des installations visées par les annexes A, G et K;
- De soumettre aux parties négociantes des recommandations en fonction d'un échéancier déterminé par les parties.

Le comité se rencontre dans les trente (30) jours de la réception d'une demande.

Le comité définit ses règles de fonctionnement et, en tenant compte de son mandat, établit son plan de travail.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et de trois (3) représentants de la partie syndicale.

Au besoin, les parties peuvent s'adjoindre d'une personne-ressource.

La présente lettre d'entente prend fin quatre-vingt-dix (90) jours précédant l'échéance de la convention collective.

LETTRE D'ENTENTE NO 28

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL SUR LES DROITS PARENTAUX

Dans les trente (30) jours suivant l'entrée en vigueur de la convention collective, les parties conviennent de former un comité de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, portant sur les droits parentaux.

MANDATS DU COMITÉ

Le comité a pour mandats de :

1. analyser les dispositions relatives aux droits parentaux prévus à la convention collective afin de :

    a. S'assurer que les termes utilisés soient écrits de manière inclusive et qu'ils soient cohérents avec ceux utilisés dans les lois;

    b. S'assurer que ces dispositions soient conformes avec l'encadrement légal et règlementaire en ce qui a trait à la grossesse pour autrui.

2. identifier les modifications à apporter au document maître sur les droits parentaux.

Au terme des travaux, le comité de travail soumet les propositions de modifications au document maître sur les droits parentaux aux parties négociantes. Sous réserve de l'acceptation de ces propositions de modifications par l'ensemble des organisations syndicales[1], les parties négociantes conviendront de lettres d'entente afin de procéder à l'amendement des dispositions des conventions collectives sur les droits parentaux.

COMPOSITION DU COMITÉ

Le comité de travail est composé, d'une part, d'un maximum de quatre (4) représentants de la partie patronale et, d'autre part, d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ), la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) et l'Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS).

1. En plus des organisations visées par la présente lettre d'entente, l'acceptation des organisations suivantes est requise : la Fédération interprofessionnelle du Québec (FIQ), la Fédération autonome de l'enseignement (FAE), le Syndicat de professionnelles et professionnels du Gouvernement du Québec (SPGQ) et le Syndicat de la fonction publique et parapublique du Québec (SFPQ).

LETTRE D'ENTENTE NO 29

RELATIVE À L'AUTOGESTION DES HORAIRES

CONSIDÉRANT la volonté des parties de mettre en place des mesures qui favorisent l'attraction et la rétention des personnes salariées, afin d'assurer une plus grande accessibilité aux soins et services offerts à la population;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de favoriser l'utilisation optimale de la main-d'œuvre au sein des établissements du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et la nécessité d'assurer une stabilité des équipes de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de permettre aux personnes salariées d'aménager leurs horaires de travail, afin de favoriser la conciliation famille-travail-études;

CONSIDÉRANT la volonté des parties d'accroître la satisfaction des personnes salariées et leur engagement concernant leurs horaires de travail;

CONSIDÉRANT la volonté des parties de diminuer le recours au temps supplémentaire;

CONSIDÉRANT l'implication du ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) dans le déploiement et la mise en œuvre de l'autogestion des horaires;

Les parties conviennent de ce qui suit :

ARTICLE 1 OBJECTIF

1.01 L'objectif de la présente lettre d'entente est de favoriser l'engagement des personnes salariées dans la confection et la gestion de leur horaire, afin d'améliorer la prévisibilité et la stabilité de celui-ci, la continuité des soins et services, tout en améliorant leur conciliation famille-travail-études.

ARTICLE 2 DÉFINITION DE L'AUTOGESTION DES HORAIRES

2.01 Il s'agit d'un mode volontaire de gestion partagée des horaires, agile et proactif, impliquant la participation et la responsabilisation des personnes salariées dans la planification de leurs horaires de travail. Il est nécessaire d'effectuer une recherche collective de solutions aux problématiques reliées à celles-ci, et ce, tant au niveau de la confection des horaires que de l'application en cours d'horaire.

2.02 L'autogestion des horaires permet à la personne salariée d'inscrire sa préférence à partir des besoins identifiés par l'employeur et du nombre d'effectifs qu'il requiert. Plus spécifiquement, cette approche instaure des mesures qui permettent à une personne salariée de participer à l'élaboration et à la modification de son horaire de travail, tout en tenant compte des besoins des autres membres de l'équipe de travail ainsi que des besoins du service.

ARTICLE 3 MODALITÉS APPLICABLES AUX SERVICES ET TITRES D'EMPLOI EN AUTOGESTION DES HORAIRES

3.01 Préalablement au déploiement de l'autogestion des horaires pour un titre d'emploi[1] dans un service, l'employeur avise le syndicat local du déploiement de l'autogestion. Le syndicat local peut s'assurer de l'adhésion volontaire de l'équipe en autogestion.

3.02 Le processus d'autogestion des horaires inclut les personnes salariées titulaires de postes d'un même titre d'emploi[1]. Ce processus inclut également les personnes salariées de ce titre d'emploi de l'équipe volante et à temps partiel occasionnel lorsqu'elles sont affectées pour la durée de la période de l'horaire, dans le service.

3.03 Les principales étapes de l'autogestion des horaires sont, notamment :

- la détermination, par l'équipe en autogestion, des modalités prévues au paragraphe 3.05 de la présente lettre d'entente;

- la détermination et la diffusion de balises, par le gestionnaire, concernant les besoins du service et du nombre d'effectifs requis;

- la confection de l'horaire qui comprend, notamment, les étapes suivantes :

    - première (1re) étape : L'expression de préférence pour les heures associées au poste, les congés, les ajouts de disponibilité et hors disponibilité, l'inscription des heures de garde, les quarts de travail à découvert, et ce, en temps régulier;

    - deuxième (2e) étape : L'expression volontaire de préférence pour les quarts de travail non comblés à la première étape, et ce, en temps supplémentaire;

    - troisième (3e) étape : Les besoins restants sont comblés selon les dispositions locales de la convention collective;

- l'affichage des horaires selon les modalités déterminées par l'équipe en autogestion.

À chacune des étapes précédentes, le gestionnaire et l'équipe en autogestion équilibrent l'horaire de travail en fonction des balises déterminées et des besoins identifiés.

Malgré ce qui précède, si le modèle ne fonctionne pas, l'équipe en autogestion, après discussion visant à tenter de résoudre la problématique, revient au modèle habituel de confection d'horaire de l'établissement selon les dispositions locales de la convention collective, et ce, jusqu'à la prochaine période horaire ou à tout autre moment convenu avec le gestionnaire.

3.04 L'équipe en autogestion et le gestionnaire doivent s'assurer d'intégrer à l'horaire les personnes salariées qui arrivent en cours d'horaire.

---

1 L'équipe en autogestion peut décider d'appliquer le modèle par regroupement de titres d'emploi.

3.05 L'équipe en autogestion peut déterminer, notamment :

- le mode de fonctionnement pour la prise de décisions;
- la période de l'horaire (minimum de quatre (4) semaines jusqu'à un maximum de vingt-six (26) semaines);
- les échéanciers et les modalités concernant la planification, la confection et la modification des horaires;
- le fonctionnement pour les ajouts d'affectations;
- la méthodologie pour l'octroi de façon volontaire du temps supplémentaire;
- les modalités de l'étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- les outils de communication à mettre en place pour faciliter l'autogestion.

3.06 Les modalités déterminées par l'équipe en autogestion sont consignées par écrit.

Elles doivent être transmises au gestionnaire et au syndicat local.

Concernant les modalités qui n'ont pas fait l'objet d'une entente, les dispositions locales de la convention collective s'appliquent.

3.07 La personne salariée en autogestion peut de façon volontaire, aménager son horaire de travail, en temps régulier, notamment de la façon suivante:

- avoir une journée régulière de travail de plus de huit (8) heures;
- choisir un horaire sans égard au respect de l'intervalle minimum de seize (16) heures entre deux (2) quarts de travail lors d'un changement de quart;
- échanger des quarts de travail à l'intérieur de l'horaire en cours;
- travailler plus d'une fin de semaine sur deux;
- choisir un autre étalement des heures ou de la semaine régulière de travail;
- travailler plus de cinq (5) jours consécutifs.

3.08 Le paragraphe 3.07 de la présente lettre d'entente s'applique nonobstant toutes dispositions locales et nationales de la convention collective et toutes ententes particulières.

3.09 À l'exception de l'application du volontariat, l'autogestion ne peut avoir pour effet de modifier les éléments constitutifs du poste d'un membre de l'équipe de travail en autogestion ou de diminuer le nombre d'heures prévu à son poste.

3.10 L'équipe convient de se rencontrer afin de discuter et de tenter de régler toute mésentente ou tout litige qui pourrait survenir dans l'application ou l'interprétation de la présente lettre d'entente.

3.11 Étant donné le caractère volontaire du modèle d'autogestion, l'équipe, après avoir confirmé qu'elle n'y adhère plus, peut en tout temps y mettre fin.

3.12 À l'occasion d'un affichage de poste, tel que défini dans les dispositions locales de la convention collective et qui est visé par une équipe en autogestion, les parties locales conviennent d'inscrire la mention, à titre indicatif, que ce poste fait actuellement partie d'un service où il y a autogestion des horaires.

ARTICLE 4 ENGAGEMENT ET SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA LETTRE D'ENTENTE

4.01 Le comité de relations de travail prévu au paragraphe 33.02 des dispositions nationales de la convention collective est mandaté pour assurer la mise en œuvre et le suivi de l'application de la présente lettre d'entente.

4.02 Dans le cadre de la présente lettre d'entente, ce comité a pour mandats :

- d'assurer un suivi et une évaluation des effets de l'autogestion des horaires de travail, notamment sur l'utilisation du temps supplémentaire, le recours à la main-d'œuvre indépendante, la satisfaction des personnes salariées et la qualité de l'offre de soins et de services sur la base d'analyses quantitatives et qualitatives, et ce, à partir des indicateurs déterminés au préalable par le comité;

- de participer à la recherche de solutions lorsque cela est requis.

ARTICLE 5 SUIVI NATIONAL DE LA LETTRE D'ENTENTE

5.01 Les parties nationales conviennent de confier au comité national permanent de négociation le mandat de discuter des enjeux rencontrés par les parties.

LETTRE D'ENTENTE NO 30

RELATIVE À CERTAINES MODALITÉS POUR RECONNAÎTRE L'ASSIDUITÉ AU TRAVAIL

Les parties conviennent de verser un montant forfaitaire pour reconnaître l'assiduité au travail de la personne salariée œuvrant dans une équipe en autogestion des horaires au sens de la lettre d'entente no 29, dont les services sont dispensés vingt-quatre (24) heures par jour, sept (7) jours par semaine et qui travaille le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi selon la Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux (nomenclature), selon les modalités suivantes :

a) La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de cent dollars (100 $) lorsqu'elle travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi, excluant le temps supplémentaire, lors d'une période de deux (2) semaines correspondant aux périodes de paie;

b) La personne salariée reçoit un montant forfaitaire de deux cents dollars (200 $) lorsqu'elle travaille effectivement le nombre d'heures prévu à son titre d'emploi, excluant le temps supplémentaire, lors d'une deuxième période de deux (2) semaines correspondant aux périodes de paie consécutives à la première période.

Une personne salariée peut recevoir un montant maximal de trois cents dollars (300 $) par période de quatre (4) semaines en vertu de la présente lettre d'entente.

Au terme de la période de quatre (4) semaines consécutives, la personne salariée peut recevoir à nouveau les montants forfaitaires susmentionnés, selon la même séquence et les mêmes modalités.

Aux fins d'application de ce qui précède, lorsque la personne salariée bénéficie d'absences autorisées rémunérées prévues à la convention collective, le montant forfaitaire est versé au prorata des heures régulières effectivement travaillées lors de la période de référence de deux (2) ou quatre (4) semaines. La personne salariée perd l'admissibilité à l'ensemble du montant forfaitaire pour la période visée lors de toute autre absence.

La présente lettre d'entente prend fin le 30 mars 2028.

LETTRE D'ENTENTE NO 31

RELATIVE À LA CRÉATION D'UN COMITÉ DE TRAVAIL POUR LES PERSONNES SALARIÉES DU TITRE D'EMPLOI D'AVOCAT OU AVOCATE DU RÉSEAU DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

Dans les quatre-vingt-dix (90) jours de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, les parties mettent en place un comité national de travail, sous l'égide du Bureau de la négociation gouvernementale du Secrétariat du Conseil du trésor, concernant les conditions de travail des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate (1114).

Le comité de travail a pour mandats :

1. D'examiner les éléments suivants :

   a) La rémunération globale des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate.

   b) Le contexte de rétention et d'attraction des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate sur la base de l'analyse des indicateurs suivants :

      - l'évolution des effectifs (personnes salariées à temps complet, à temps partiel et les équivalents temps complet (ETC));
      - le taux de dotation (pourcentage d'occupation des postes);
      - le taux de rétention;
      - le taux de précarité;
      - l'évolution des heures totales travaillées;

      et ce, en tenant compte des services, et afin d'en ressortir les principales caractéristiques.

   c) Les effets de la prime temporaire en contentieux de la Direction de protection de la jeunesse prévue à l'article 3 de la lettre d'entente no 14 (Relative à la rémunération des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate) sur l'attraction et la rétention des personnes salariées du titre d'emploi d'avocat ou avocate, et ce, sur la base des indicateurs prévus au paragraphe b) de la présente lettre d'entente.

   d) La pertinence de maintenir la prime analysée au paragraphe c) au-delà de sa date d'échéance, de l'abolir ou de la modifier, le cas échéant.

   e) Tout autre sujet convenu entre les parties.

2. Produire un bilan final aux parties négociantes, au plus tard six (6) mois avant l'échéance de la convention collective.

Le comité de travail est composé de trois (3) représentants de la partie patronale et d'un (1) représentant de chacune des organisations syndicales suivantes : Alliance du personnel professionnel et technique de la santé et des services sociaux (APTS), Fédération des professionnèles (FP-CSN) et Fédération de la santé et des services sociaux (FSSS-CSN).

LETTRE D'ENTENTE NO 32

RELATIVE À LA COTISATION À UN ORDRE PROFESSIONNEL

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions de la présente lettre d'entente s'appliquent aux personnes salariées détentrices d'un poste à temps complet, comportant le nombre d'heures prévu au titre d'emploi, dont l'appartenance à un ordre professionnel est une exigence du poste de la personne salariée.

ARTICLE 2 MODALITÉS

À compter de la date d'entrée en vigueur de la convention collective, la personne salariée visée bénéficie du remboursement de cinquante pour cent (50 %) du montant de la cotisation à l'ordre professionnel, et ce, jusqu'à un montant annuel maximal de quatre cents dollars (400 $)[1].

Le remboursement est effectué sur présentation de pièces justificatives attestant que la personne salariée en a assumé le paiement.

Advenant qu'une personne salariée soit visée par la présente lettre d'entente en cours d'année, le remboursement du montant de la cotisation professionnelle s'effectue au prorata du temps à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle.

La personne salariée qui provient d'un établissement du réseau de la santé et des services sociaux (RSSS) et qui a déjà bénéficié d'un remboursement de la cotisation à un ordre professionnel, ne peut bénéficier d'un nouveau remboursement pour cette période.

Dans le cas où la personne salariée quitte son emploi sans démontrer qu'elle occupera un autre emploi dans le RSSS, elle doit rembourser à l'employeur, au prorata des heures qu'elle aurait eu à travailler jusqu'à la prochaine date de paiement annuel de la cotisation professionnelle, le remboursement qu'elle a déjà reçu.

1. Cette disposition s'applique également aux personnes salariées de la catégorie de personnel des techniciens et professionnels de la santé et des services sociaux inscrites au registre des personnes bénéficiant de droits acquis lui permettant d'exercer des actes réservés aux membres d'un ordre professionnel.

LETTRE D'ENTENTE NO 33

RELATIVE AU REHAUSSEMENT DU NOMBRE D'HEURES HEBDOMADAIRE DE LA SEMAINE DE TRAVAIL POUR CERTAINS TITRES D'EMPLOI

ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Dans les soixante (60) jours de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective, le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS) s'engage à déposer un projet de modifications à la « Nomenclature des titres d'emploi, des libellés, des taux et des échelles de salaire du réseau de la santé et des services sociaux » (nomenclature) visant à ajouter la mention d'un nombre d'heures hebdomadaire de travail de 37,5 heures pour les titres d'emploi suivants :

- criminologue (1544);
- sexologue (1572);
- assistant en pathologie (2203);
- technologue en imagerie médicale du domaine du radiodiagnostic (2205);
- technologue en radio-oncologie (2207);
- technologue en imagerie médicale du domaine de la médecine nucléaire (2208);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en imagerie médicale (2212);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (radiologie) (2213);
- instituteur ou institutrice clinique (radiologie) (2214);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en échographie - pratique autonome (2217);
- technologue spécialisé ou technologue spécialisée en radio-oncologie (2218);
- assistant-chef ou assistante-chef en radiologie (2219);
- technologue en radiologie (Système d'information et d'imagerie numérique) (2222);
- technologiste médical ou technologiste médicale (2223);
- technicien de laboratoire médical diplômé ou technicienne de laboratoire médical diplômée (2224);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique (laboratoire) (2227);
- instituteur ou institutrice clinique (laboratoire) (2232);
- assistant-chef (laboratoire) ou assistante-chef (laboratoire) (2234);
- assistant-chef technologue en électrophysiologie médicale ou assistante-chef technologue en électrophysiologie médicale (2236);
- technicien ou technicienne en encéphalographie (E.E.G.) (2241);
- technicien ou technicienne en physiologie en cardiorespiratoire (2270);
- cytologiste (2271);
- coordonnateur ou coordonnatrice technique en électrophysiologie médicale (2276);
- technologiste en hémodynamique ou technologue en hémodynamique (2278);
- technicien ou technicienne en cytogénétique clinique (2284);
- technologue en électrophysiologie médicale (2286);
- chargé ou chargée clinique de sécurité transfusionnelle (2290);
- chargé ou chargée technique de sécurité transfusionnelle (2291);
- externe en technologie médicale (4003);
- technicien ou technicienne en éducation spécialisée (2686);

- technicien ou technicienne en travail social (2586);
- éducateur ou éducatrice (2691).
- conseiller d'orientation ou conseillère d'orientation (1701);
- ergothérapeute (1230);
- psychoéducateur ou psychoéducatrice (1652);
- sexologue clinicien ou sexologue clinicienne (1573);
- travailleur social ou travailleuse sociale (1550).

Ces modifications à ces titres d'emploi sont soustraites du mécanisme de modifications à la nomenclature prévu à l'article 34.

ARTICLE 2 MODALITÉS D'APPLICATION

En ce qui concerne les titres d'emplois mentionnés ci-haut, les modalités suivantes s'appliqueront une fois que la nomenclature sera modifiée :

1. À compter de la 90e journée suivant la date d'entrée en vigueur de la convention collective:

   a) l'employeur peut, en tout temps, selon ses besoins, offrir la possibilité à une personne salariée à temps complet de voir son horaire être rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaire de travail de 37,5 heures;

   b) l'employeur peut, en tout temps, selon ses besoins, offrir la possibilité à une personne salariée à temps partiel de voir son horaire être rehaussé sur la base d'un nombre d'heures hebdomadaire de travail de 37,5 heures, et ce, de manière proportionnelle au poste qu'elle détient;

   c) l'employeur détermine la façon dont l'offre est formulée aux personnes salariées;

   d) le rehaussement est offert par ancienneté en tenant compte du titre d'emploi, du service, du quart de travail et de tous autres critères convenus à l'échelle locale;

   e) nonobstant le paragraphe 8.24, le rehaussement du nombre d'heures hebdomadaire de travail des personnes salariées dont le nombre d'heures hebdomadaire de travail est actuellement inférieur à celui prévu à la présente lettre d'entente est effectué sans entente locale;

   f) le rehaussement survient après entente entre la personne salariée et l'employeur, laquelle doit être confirmée dans un délai maximal de soixante (60) jours suivant l'offre de l'employeur;

   g) le rehaussement est effectif pour une période de deux (2) ans;

   h) au terme de la période de deux (2) ans, la personne salariée ou l'employeur peuvent mettre un terme au rehaussement, le tout sous réserve de la transmission d'un préavis écrit à cet effet dans un délai de quatre-vingt-dix (90) jours. Dans un tel cas, la personne salariée revient au nombre d'heures initialement prévu à son horaire avant le rehaussement;

i) en l'absence d'une notification de l’employeur ou de la personne salariée dans le délai stipulé ci-haut, le rehaussement est automatiquement reconduit pour une nouvelle période de deux (2) ans.

ARTICLE 3 AFFICHAGE DE POSTE

Lorsqu’un poste est nouvellement créé, l’employeur doit l’afficher sur la base de l’un des nombres d’heures hebdomadaire de travail par semaine prévus à la nomenclature des titres d’emplois, à l’exception du 37,5 heures.

Lorsqu’un poste devient vacant, l’employeur peut l’afficher sur la base de l’un des nombres d’heures hebdomadaire de travail par semaine prévus à la nomenclature des titres d’emplois, à l’exception du 37,5 heures. Toutefois, si le poste était à 37,5 heures au moment où il est devenu vacant, l’employeur peut l’afficher à 37,5 heures.

Dans le cadre d’un affichage de poste, la procédure habituelle prévue aux dispositions locales de la convention collective s’applique.

Les modalités d’application prévues à la présente lettre d’entente prennent fin au 30 septembre 2028.

PARTIE IV

APPENDICE

APPENDICE NO 1

Les dispositions de l'article 30 (Sécurité et santé) tiennent lieu des dispositions prévues au chapitre IV de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (RLRQ, c. S-2.1), à moins que les parties locales n'en conviennent autrement.

PARTIE V

LETTRES D'INTENTION

LETTRE D'INTENTION NO 1

RELATIVE AU RÉGIME DE RETRAITE DU PERSONNEL EMPLOYÉ DU GOUVERNEMENT ET DES ORGANISMES PUBLICS (RREGOP) POUR LES PERSONNES VISÉES PAR CE RÉGIME EN VERTU DE LA LOI SUR LE RREGOP

1. Modifications législatives et réglementaires

Le gouvernement s'engage à adopter les projets de règlement requis ainsi qu'à proposer à l'Assemblée nationale, pour adoption, les dispositions législatives permettant d'apporter au *Régime de retraite du personnel employé du gouvernement et des organismes publics* (RREGOP) les modifications prévues aux articles 2 et 3.

2. Mise à la retraite de façon progressive

La durée initiale d'une entente de mise à la retraite progressive est maintenue, soit pour une période d'au moins une (1) année et d'au plus cinq (5) années. Toutefois, à compter de la date de présentation du projet de loi à l'Assemblée nationale qui met en œuvre la présente modification, ou, au plus tard le 30 juin 2024, une personne employée qui est partie à une telle entente peut convenir avec son employeur, par écrit et plus de six (6) mois avant la date de fin de l'entente, de prolonger cette entente. Il est possible de prolonger l'entente plus d'une fois, mais la personne employée doit en convenir avec son employeur à chaque fois, par écrit et plus de six (6) mois avant la fin de la prolongation. Toute prolongation à l'entente doit être d'au minimum d'une année et d'au maximum cinq (5) années.

La durée d'application de l'entente ainsi prolongée peut excéder cinq (5) années, mais malgré toute prolongation, la durée totale de l'entente ne doit pas excéder sept (7) années.

Dans le cas d'une entente de mise à la retraite progressive dont l'échéance est prévue à la date d'entrée en vigueur de la présente modification et dans les neuf (9) mois qui suivent cette date, il n'y aurait pas de délai à respecter pour que la personne salariée convienne avec son employeur de prolonger cette entente.

3. Âge maximal de participation au régime de retraite

À compter du 1er janvier 2025, l'âge maximal de participation au régime est augmenté afin de correspondre au 30 décembre de l'année au cours de laquelle le participant atteint l'âge de soixante et onze (71) ans.

La modification décrite à l'article 3 de la présente lettre d'intention s'applique aussi au Régime de retraite de certains enseignants (RRCE), avec les adaptations nécessaires.

SUJETS **PARAGRAPHES**

A

Abolition de poste non vacant 15.07

Absence sans avis ou excuse valable 13.15

Accident d'automobile
- prestations ..... 23.19 b)

Accident du travail (ou maladie professionnelle)
- assignation temporaire 23.33
- congé annuel 23.29
- congé férié 20.04
- congé-maladie ..... 23.19 c), 23.29
- équipe spéciale et aménagement de poste 23.34
- plus d'un employeur ..... 23.19 c)
- prestations ..... 23.19 c)

Adoption (congé pour)
- congé ..... 22.22 à 22.26, 22.30 à 22.35
- fractionnement 22.33A
- prolongation 22.33C
- suspension du congé 22.33

Affectation temporaire (SNMO) 16.01, 16.03, 16.05

Affichage (liste d'ancienneté) 13.18

Agence externe de recrutement (sources externes) 4.08

Agent de sécurité 4.04

Alcoolisme 23.05

Allocations de déplacement
- automobile 25.01, 25.02, 25.07
- coucher 25.04, 25.05, 25.07
- disparités régionales ..... annexe C section III
- prime d'assurances-affaires 25.06
- repas ..... 25.03, 25.07, annexe D art. 8
- sécurité d'emploi 16.01
- transport (autre qu'automobile) 25.01
- frais de stationnement 25.01

Accommodement (obligation d') 31.01

Aménagement de poste 23.34

Aménagement du temps de travail
- conversion prime en temps chômé ..... annexe I, lettre d'entente nº 15
- horaire de 4 jours ..... annexe F
- horaires atypiques ..... annexe J

Ancienneté ..... article 13
- accumulation ..... 7.22, 13.06 à 13.09, 13.12, 13.13, 16.03, 18.01, 18.02, 18.04, 18.07 a), 22.13, 22.28, 24.04 3)b), 26.10, 36.07 c) lettre d'entente n°10 art.7 c),
- acquisition ..... 1.04, 13.04, 13.05, annexe H art. 3,
- acquisition pour sécurité d'emploi 16.04
- calcul ..... 13.06, 24.04 3) b)

SUJETS **PARAGRAPHES**

A

Ancienneté (suite)
- conservation ..... 7.22, 13.11 à 13.13, 18.01, 18.03, 36.07 c)
- liste et contestation de la liste .....13.16 à 13.18

Ancienneté (suite)
- période de probation.....1.04, 13.04, 13.05
- perte 13.14, 13.15
- temps partiel 13.06, 13.07

Arbitrage
- arbitrage général..... article 11
- conférence préparatoire.....11.17
- demande d'arbitrage..... 10.05, 11.01, 16.18 à 16.20, 23.27, 33.07, 34.17
- frais d'arbitrage..... 11.28 à 11.31, 16.18, 16.19 8), 23.27, 34.19, 34.24
- libération 7.16
- procédure régulière.....11.11 à 11.27
- procédure sommaire.....11.02 à 11.10
- recours en cas de fardeau de tâche.....33.07
- sécurité d'emploi.....16.18 à 16.21
- témoin.....7.16, 11.17, 16.18

Arbitre
- juridiction.....4.06, 11.18, 11.25, 11.27, 16.18, ...23.27 3) et 4), 34.20, 34.21, 34.23
- médecin-arbitre.....23.27 3) et 4), lettre d'entente nº 9
- pouvoirs..... 11.10, 11.19, 11.21, 11.24 à 11.26, 16.18, 23.27 4)

Arrangements locaux
- aménagement des sorties (disparités régionales)..... annexe C art. 4.06
- budget développement pratique professionnelle.....14.03
- budget de formation et d'encadrement professionnel (clientèle aux réalités et besoins spécifiques)..... Lettre d'entente n°3
- budget de formation et d'encadrement professionnel (personnes nouvellement embauchées)..... Lettre d'entente n°20
- comité local d'amélioration continue 33.10
- comité paritaire local intersyndical en organisation du travail (modalités).....38.03
- comité de santé et sécurité (modalités) 30.01
- conciliation travail-famille .....lettre d'entente nº 8
- expériences pilotes .....lettre d'entente nº 5, section II
- fractionnement congé de maladie.....23.29
- libération syndicale (pour séances d'arrangements locaux ou de négociation locale).....7.19, 7.20, 7.31
- primes (conversion en temps chômés) 9.02, 9.16
- procédure de mise à pied 15.11
- régime de congé CFTÉ.....lettre d'entente nº 10 art.4, 6 à 8
- temps supplémentaire (conversion en temps chômé)..... 19.02 B)
- titularisation (critères d'exclusion) .....Annexe E art.1
- véhicule (disparités régionales)..... annexe C, art. 8.01

Assiduité au travail .....lettre d'entente nº30

SUJETS **PARAGRAPHES**

A

Assignation temporaire
- – équipe de remplacement 16.01
- – lésion professionnelle 23.33

Assurance affaire (prime pour utilisation véhicule) 25.06

Assurance maladie (régime de base et optionnels)
- – admissibilité 23.01, 23.14, 23.16
- – contribution de l'employeur 23.12
- – maintien de la participation .... 7.28, 16.03 2), 18.01 c), 22.13, 22.28, 22.34 ...., 23.15, 23.18, 24.04 3) h), 36.07 s), lettre d'entente n°10 q)
- – refus de participation....18.07 e), 23.14, 23.16
- – régime de base ....23.11 à 23.16

Assurance responsabilité....32.02

Assurance salaire (général) ....23.17 à 23.32
- – admissibilité 23.01
- – congé à traitement différé .... 36.07 f)
- – congé férié 20.04
- – congés de maladie.... 23.28 d)
- – définition d'invalidité ....23.03 à 23.05
- – délai de carence .... 22.11 A), 23.08, 23.18, 23.28, 23.32, annexe F C), ... annexe J 4), lettre d'entente n°10 f)
- – en cas de retraite 23.20
- – externe en technologie médicale .... annexe H art.4
- – grève....23.21
- – personne salariée à temps partiel....7.29, 23.17 b), 23.32
- – prestations 7.29, 23.17, 23.22
- – procédure de règlement des litiges (invalidité)....23.27
- – réadaptation....23.05, 23.17 c), 23.27
- – vérification par l'employeur ....23.23 à 23.25

Assurance vie
- – base (d'assurance-vie)....23.09, 23.10
- – congé pour adoption 22.34
- – congé de maternité 22.13
- – congé de paternité 22.34
- – congé différé ....36.07 s)
- – congé sans solde.... 18.01 d), 18.07 e)
- – externe en technologie médicale .... annexe H art.4
- – personne retraitée....23.10, lettre d'entente n°12
- – programme de retraite progressive .... 24.04 3) g)
- – régime de congé CFTÉ....lettre d'entente n°10 q)

Augmentation salariale statutaire....8.06, 8.08, 8.46 à 8.48, annexe D, art. 3

Autochtones....lettre d'entente n°4

Autogestion des horaires .... lettre d'entente n°29, n°30

Automobile
- – accident .... 23.19 b)
- – allocations de déplacement 25.01, 25.02

SUJETS **PARAGRAPHES**

A

Automobile (suite)
- assurances-affaires 25.06

Avancement d'échelons ..... voir échelon

Avantages sociaux..... 7.04, 7.10, 7.11, 7.20, 8.16, art. 26, 36.04

Aveu d'une personne salariée 12.04

Avis à la personne salariée
- absence durant affichage liste d'ancienneté 13.18

Avis à la personne salariée (suite)
- admissibilité aux régimes d'assurance-groupe (temps partiel)..... 23.01 b) 3)
- ancienneté 13.18
- changements technologiques 37.02
- déménagement (SNMO)..... 16.08
- disciplinaire (congédiement ou suspension) 12.02
- examen médical..... 23.24
- fin du congé de maternité, paternité, adoption ou parental 22.17, 22.32
- invalidité non reconnue..... 23.27 1) 2)
- mariage..... 26.07
- mesures spéciales (changement de vocation, fermeture et fusion d'établissements et de services) 15.08
- mise à pied (SNMO) 16.02
- rendement insatisfaisant (cessation prime avocat) ..... lettre d'entente n°14
- replacement (SNMO) 16.05

Avis à l'employeur
- absence en raison d'invalidité 23.24
- cessation de participation à Fondaction et à Bâtirente..... 8.18
- congé de paternité ou d'adoption..... 22.30
- congé pour motifs personnels..... 23.29
- départ congé de maternité 22.09
- participation ou non au régime d'assurances collectives 23.01
- participation à comité conjoint 7.18
- prolongation congé paternité ou adoption..... 22.33 C
- refus de participer au régime assurance-maladie 23.14
- report de congé annuel (lors d'un congé de maternité) 22.14
- retour de congé sans solde ou partiel sans solde de maternité, de paternité ou d'adoption..... 22.32
- retour du congé sans solde pour œuvrer dans un établissement nordique..... 18.07 g)
- retour de libération sans solde pour activités syndicales 7.25

Avis ou copie au syndicat (liste)
- ancienneté..... 13.16,13.17
- assignation temporaire..... 23.33
- avis disciplinaire, congédiement ou suspension 12.01
- changement technologique..... 37.02
- contrat à forfait..... 29.01
- déménagement..... 16.08

SUJETS **PARAGRAPHES**

A

Avis ou copie au syndicat (liste) (suite)
- examen médical....23.24
- formulaire de la CSST....30.03
- invalidité ou cessation d'invalidité non reconnue....23.27
- liste des nouvelles personnes salariées....6.03
- mesures spéciales (changement de vocation, fermeture et fusion d'établissements et de services)....15.04A, 15.07, 15.08
- postes vacants ou nouvellement créés....5.05
- retrait préventif de la travailleuse enceinte....22.19
- supplantation ou mise à pied....16.02

B

Bénéfices marginaux....7.04, 7.10, 7.11, 7.20, 8.16 , annexe A, annexe H art.4, lettres d'entente n°12, n°16

Bureau syndical....7.14, 7.15

Bureau de négociation gouvernementale....lettres d'entente n°25, n°26, n°28, n°31

C

Carcéral (établissement)....annexe O

Centre intégré des troubles de la conduite alimentaire (CITCA)....lettre d'entente nº 17

Centre jeunesse
- prime....9.12
- projets pilotes....lettre d'entente n°23

Changement de statut....13.11, 21.06, 36.07 r), annexe I 1.03, lettre d'entente n°10 p)

Changements technologiques....article 37

Charge de travail....33.07, 33.09

Chef d'équipe (prime)....lettre d'entente nº 13

Clientèle aux réalités et besoins spécifiques....lettre d'entente nº3

Comités paritaires locaux ou régionaux
- amélioration continue (CLAC)....33.08 à 33.10
- conciliation famille-travail-étude (intersyndical)....lettre d'entente n°8
- libérations....7.18
- organisation du travail....article 38
- relations de travail (CRT)....33.02 à 33.07

Comités paritaires nationaux sur :
- analyse des problématiques associées à l'exécution des tâches administratives....lettre d'entente n°11
- comité national des emplois....34.10 à 34.17
- comité national permanent de négociation....35.01 à 35.07

SUJETS **PARAGRAPHES**

C

Comités paritaires nationaux sur (suite) :
- comité paritaire national sur la sécurité d'emploi (CPNSE) 16.19
- création de santé Québec ..... lettre d'entente n°6
- droits parentaux ..... lettre d'entente nº 28
- financement de la caisse des participant du RREGOP ..... lettre d'entente nº 25
- intégration des personnes salariées des communautés autochtones ... lettre d'entente n°4
- modernisation LMRSST ..... lettre d'entente n°2
- mise à jour des établissements et installations visés par l'annexe A, G et K ..... lettre d'entente nº 27
- mise en place de projets pilotes locaux pour l'introduction d'un statut de personnes salariées étudiantes. ..... lettre d'entente n°22
- titre d'emploi d'avocat·e ..... lettre d'entente n°31
- titre d'emplois oeuvrant en santé mentale ..... lettre d'entente no 26

Conférence préparatoire (arbitrage) 11.17

Congé annuel (général) ..... article 21
- avantages sociaux 8.16
- calcul de la durée ..... 21.01 à 21.04, 23.29
- congé à traitement différé ..... 36.07 d)
- congé de maternité ..... 22.12 a), 22.13, 22.14
- congé de paternité 22.21D, 22.34
- congé pour adoption 22.34
- congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans solde ou partiel sans solde (lors d'un) 22.29
- congés spéciaux 22.20
- quantum de congé annuel 21.01, 21.03
- remboursement en cas de départ ou démission 21.07
- rémunération 21.06
- report pour congé de maternité 22.14
- temps partiel 8.16 2), 21.06

Congé à traitement différé ..... art. 36

Congédiement ..... 12.01 à 12.03
- arbitrage 11.19

Congé pour responsabilités familiales 26.09, 26.10

Congé CFTÉ avec étalement du salaire ..... lettre d'entente n°10

Congés fériés (général) ..... art. 20
- horaires atypiques ..... annexe J, art. 1
- lors de congé annuel 20.04
- lors de congé hebdomadaire 20.04
- lors d'une absence-maladie 20.04
- Noël et Jour de l'An 8.13
- quart stable de nuit ..... annexe I. 1.02
- reprise férié 20.03
- temps partiel 8.16
- temps supplémentaire ..... 19.02 B), 20.02

SUJETS **PARAGRAPHES**

C

Congés de maladie
- accident d'auto et de travail (en cas d') 23.19
- accumulation annuelle 23.29
- congé à traitement différé ..... 36.07 e)
- congé d'adoption 22.34
- congé de paternité 22.34
- congé de maternité 22.13
- congé sans solde ..... 18.01 e)
- fractionnement 23.29
- grossesse – congé spécial 22.19A, 22.20
- pris par anticipation ..... 23.17 a)
- remboursement 23.30
- salariée à temps partiel (bénéfices marginaux) 23.32
- sécurité d'emploi 16.03
- utilisation ..... 23.17 a), 23.29

Congé de maternité (général) ..... 22.01 à 22.20
- avantages maintenus 22.13
- avis de départ 22.09
- avis de retour par l'employeur 22.17
- calcul des prestations (temps partiel) ..... 22.12 d)
- congé annuel (vacances) ..... 22.12 a), 22.13, 22.14 ,22.29
- congé à traitement différé ..... 36.07 j)
- congés fériés et mobiles accumulés 22.29
- droit au congé 22.05, 22.06
- durée du congé 22.05, 22.15, 22.16
- fractionnement 22.08A, 22.08B
- prestations
  - si admissible au RQAP 22.10, 22.10A, 22.12
  - si non admissible au RQAP mais admissible à l'assurance-emploi 22.11, 22.12
  - si non admissible au RQAP et au régime d'assurance-emploi 22.11A, 22.12
- primes de disparités régionales 22.35
- prolongation 22.15
- répartition du congé 22.07
- report du congé annuel, des congés fériés et mobiles 22.29
- suspension temporaire 22.08, 22.08A, 22.08B
- visite médicale ..... 22.19A c), 22.20

Congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans solde
ou partiel sans solde (général) ..... 22.27 à 22.32
- aménagement du congé partiel 22.27, 22.31
- avantages maintenus 22.28
- avis de départ 22.31
- avis de retour par l'employeur et la personne salariée 22.32
- candidature à un poste vacant 22.28
- congé annuel (vacances) 22.29
- congé à traitement différé ..... 36.07 g)
- durée 22.27

SUJETS **PARAGRAPHES**

C

Congé de maternité, de paternité ou d'adoption sans solde ou partiel sans solde (suite)
- modification du congé ..... 22.27 a)

Congés mobiles
- établissement carcéral ..... annexe O art.2
- garde fermée, encadrement intensif et évaluation des signalement ..... annexe G art.2
- psychiatrie ..... annexe A, 2.01 à 2.03, 36.07 i)
- unité spécifique (CHSLD) ..... annexe K art.2

Congés monnayés 8.17

Congé de paternité ..... 22.21 à 22.21D, 22.30
- avis à l'employeur 22.30
- congé à traitement différé ..... 36.07 j)
- fractionnement 22.33A
- prolongation 22.33C
- report du congé annuel, des congés fériés et mobiles 22.29
- suspension du congé 22.33

Congé pour activités syndicales externes ..... voir libérations syndicales

Congé pour adoption ..... 22.22 à 22.26, 22.30 à 22.32
- avis de retour 22.32
- congé à traitement différé ..... 36.07 g) h) j)
- fractionnement 22.33A

Congé pour adoption (suite)
- prolongation 22.33C
- report du congé annuel, des congés fériés et mobiles 22.29
- suspension du congé 22.33

Congé pour agir comme jurée 26.06

Congé pour agir comme témoin 7.16, 26.06, 32.03

Congé pour décès ..... 26.01 à 26.05

Congé pour mariage 26.07

Congés pour responsabilités familiales 26.09, 26.10

Congés sans solde
- activités syndicales extérieures ..... 7.22 à 7.29
- adoption 22.26
- enseigner 18.01
- études 18.02
- exercer une fonction civique 18.03
- œuvrer dans un établissement nordique 18.06, 18.07
- plus de 30 jours ..... article 18
- responsabilités familiales 22.29B, 26.09, 26.10

Conjoint (définition) 1.13

Cotisation syndicale 5.03, 6.01, 6.02, 16.03

Création d'un nouvel établissement 15.01

SUJETS **PARAGRAPHES**

D

Décès (congé pour) ..... 26.01 à 26.05
Définition des termes de la convention ..... article 1
Déménagement
- disparités régionales ..... annexe C 3.05
- frais de déménagement ..... annexe B
- replacement 15.06A, 15.13
- sécurité d'emploi 16.02, 16.05, 16.09, 16.11, 16.20, 16.21

Démission ou départ
- arbitrage 4.06, 4.07
- congé à traitement différé ..... 36.07 n)
- perte d'ancienneté 13.14
- vacances ou jours de maladie dus au départ ..... 21.07, 23.28 e)

Département ..... voir service
Déplacement 1.11
- fermeture aile, département ou établissement 15.01
- frais ..... voir allocations de déplacement
- lors d'une adoption 22.26
- volontaire de personnel ..... article 39

Développement de la pratique professionnelle 14.03
Développement des ressources humaines 14.01, 14.02, 37.04
Discrimination 11.17, 31.01, 31.02
Disparités régionales ..... annexe C
Dossier personnel 4.05, 12.02
Droit de la direction ..... article 3
Droits parentaux ..... article 22, lettre d'entente n°28
Durée de la convention collective ..... article 40

E

Échelles de salaire* ..... 8.21, 8.22, www.cpnsss.qc.ca
- hors taux hors échelle 8.45
- intégration dans l'échelle ..... 15.27, 15.28, annexe D art 2
- rétrogradation 1.07, 8.07
- structure salariale (tableaux) ..... annexe N

Échelon (avancement) ..... 8.39 à 8.44, 23.17 c), annexe D, art. 3 et 6
Enfant à charge ..... 1.13, 23.02, 26.01, annexe C
Ententes locales ..... voir arrangements locaux
Entente particulière 4.03
Équipe de remplacement 15.02, 16.01, 16.03, 16.05
Équipe spéciale (santé et sécurité au travail) 23.34

SUJETS **PARAGRAPHES**

Étalement des heures de travail 8.23
Expérience antérieure ..... article 17

F

Famille-travail-études ..... voir comités paritaires et congé CFTÉ avec étalement du salaire
Fardeau de tâches 33.07
Fermeture d'un établissement ou d'un service ..... 15.02, 15.04, 15.04A, 15.05, art. 16 préambule
Formation postscolaire
- personne salariée technicienne ..... annexe D art. 4
- éducateur, éducatrice ..... annexe D art. 5
- personne salariée technicienne en travail social ..... annexe D art. 6
- technologiste médical ou tech de laboratoire diplomé-e ..... annexe D art. 4.11
- personne salariée professionnelle ..... 8.33 à 8.38, lettre d'entente n° 19

Frais de déplacement ..... voir allocations de déplacement
Frais de stationnement ..... voir allocations de déplacement
Fusion de services 15.06
Fusion d'établissements 15.03

G

Grève
- assurance-salaire 23.21
- droits parentaux 22.36
- retraite ..... 24.04 1) d)

Grief
- compensations et dommages 11.19, 11.21
- délai de dépôt 10.01, 10.02, 10.04, 11.24, 23.27 2)
- grief collectif 10.03
- période de probation 1.04
- réponse de l'employeur 10.01
- rétroactivité sur les sommes dues par l'employeur 11.21, 11.22

Grossesse
- affectation provisoire 22.19
- arrêt de travail (complications de grossesse) ..... 22.19A a), 22.20, 23.03
- grossesse pour autrui ..... lettre d'entente 28 1.b)
- interruption de grossesse ..... 22.06, 22.19A b), 22.20, 22.21
- visites reliées à la grossesse ..... 19.03, 22.19 Ac), 22.20

SUJETS **PARAGRAPHES**

H

Harcèlement psychologique..... 10.01, 11.17, 31.04, 31.05, 31.08
Heures et semaine de travail
- nombre d'heures de la semaine de travail 8.23, 8.24
- période de repos.....26.08
- semaine de travail.....8.23

Heures rémunérées ..... 9.01, 9.04, 9.09A, annexe C 2.02, lettre d'entente n°14 3.01
Horaires atypiques ..... annexe J
Hors taux ou hors échelle 8.45

I

Interruption de grossesse 22.06, 22.19A, 22.21
Invalidité (définition).....23.03 à 23.05
- avis 23.24, 23.27 1) 2), 23.33
- litiges 23.27

J

Jurée (congé pour agir comme).....26.06
Juridiction de l'arbitre .....voir arbitre (juridiction)

K

Kilométrage.....voir allocations de déplacement

L

Lésions professionnelles..... voir accident du travail
Libérations syndicales
- à l'extérieur de l'établissement..... 7.02 à 7.06, 7.18, 7.22 à 7.29, 7.32, 30.04
- à l'intérieur de l'établissement..... 7.07 à 7.10, 7.19, 7.32, 30.02
- arbitrage 7.16, 7.17
- comités nationaux.....lettre d'entente n° 1
- comités conjoint paritaires 7.18
- dans un autre établissement.....7.11, 7.20
- délais de l'avis à l'employeur 7.02, 7.03, 7.06
- délégués et représentants (liste).....7.01, 7.03
- horaire atypique .....annexe J 3)

SUJETS **PARAGRAPHES**

L

Libérations syndicales (suite)
- horaire de travail 7.06
- rémunération ..... 7.02, 7.04, 7.09 à 7.11, 7.19 à 7.21
- sans solde 7.11, 7.20, 7.22, 7.24
- santé et sécurité 30.04

Listes
- ancienneté ..... 13.16 à 13.18
- disponibilité 1.10, 13.16
- documents en conférence préparatoire 11.17
- entrées et départs des membres 6.03
- heures travaillées 13.16
- postes disponibles pour SNMO 16.16 3)
- représentants syndicaux et délégués 7.01, 7.03
- retenues syndicales 6.03
- personnes salariées à temps partiel 13.16
- personnes salariées couvertes par l'unité de négociation 13.17, 13.18

Local syndical 7.14, 7.15

M

Maladie
- obligation d'accommodement 31.01

Maladie professionnelle ..... voir accident du travail
Mariage (congé pour) 26.07
Majoration salariale (psychologue) ..... lettre d'entente n°16 art.2
Mécanisme permanent de négociation ..... article 35
Mécanisme de prévention et de participation (LMRSST) ..... lettre d'entente nº2
Médecin arbitre ..... voir arbitre
Membre en règle ..... 6.01 à 6.03
Mesure administrative 11.17
Mesure disciplinaire ..... 11.17 à 11.19, 12.01 à 12.03
Montant forfaitaire ..... 8.45, 9.08, 39.02 à 39.04, lettre d'entente n°30
Mise à jour des connaissances ..... article 14
Mise à pied
- abolition de postes 15.07, 15.08
- congé à traitement différé ..... 36.07 m)
- fermeture service ou établissement ..... article 15
- sécurité d'emploi 16.03

Monnayer certains congé 8.17

SUJETS **PARAGRAPHES**

N

Nomenclature des titres d'emploi*
- modification ..... article 34
- structure salariale, taux et échelles de salaire ..... annexe N, www.cpnsss.qc.ca
- rangement des titres d'emploi ..... annexe M

O

Ordre professionnel ..... 8.21, lettre d'entente 32

P

Perfectionnement (général) ..... voir développement des ressources humaines
Période de repos (pause) ..... 26.08, annexe J art. 7
Personne retraitée réembauchée ..... lettre d'entente n° 12
Personne salariée
- définition 1.01
- hors de l'unité de négociation 1.01, 13.13
- temps complet 1.02
- temps partiel ..... voir temps partiel

Port d'attache
- déménagement ..... annexe B art. 2
- déplacements ..... 25.01, 39.01 à 39.06
- replacement, SNMO 15.06A, 15.11, 15.13, 15.16, 16.01, 16.05, 16.09, 16.11

Porteur sain de germes 30.06
Poste
- abolition 15.07
- candidature ..... 7.27, 16.05, 18.07 h), 22.13, 22.28, 23.34, 36.07 t), lettre d'entente n°10 art 8
- comparable ..... 16.01, 16.05, 16.19 2.c), 17.0, annexe D 6.01
- disponible 16.05, 16.19 2.c)
- nouvellement créé ..... 5.05, 8.24, 16.05, 23.34, lettres d'entente n°16 art. 5, n°21 et 33
- réintégration à son ancien poste 1.08
- vacant ou temporairement dépourvu de titulaire ..... 1.09, 5.05, 8.24, 16.05, 23.34, 22.19, 23.33, lettres d'entente n°7, n°16, n°21 et n°33

Postscolaire ..... voir formation postscolaire
Poursuite judiciaire ..... voir assurance-responsabilité

SUJETS **PARAGRAPHES**

P

Pratique professionnelle (général) ..... article 32
- développement de la pratique professionnelle 14.03
- comité local d'amélioration continue 33.09

Préretraite ..... voir régime de retraite

Primes, suppléments salariaux et rémunération additionnelle
- admissibilité aux différents paliers de primes ..... 9.09 A)
- avocat-es (prime de contentieux de la DPJ) ..... lettres d'entente n°14 art.3, n°31 1c)
- avocat-es (prime de rétention) ..... lettre d'entente n°14 art.2
- chef d'équipe ..... lettre d'entente nº 13
- CHSLD, maison des aînés et maison alternative 9.08
- centre jeunesse 9.12
- conversion en temps chômé ..... 9.02, 9.12, 9.16, annexe I ..... lettres d'entente n°15, n°18 art.2
- CHSLD, maison des aînés et maison alternative 9.08
- conversion des congés en primes ..... annexe F B)
- disponibilité 19.06, 19.07
- encouragement à l'étude (centre jeunesse) ..... annexe D, art. 6.07
- encouragement à l'étude (éducateur) ..... annexe D, art. 5.03
- enseignement clinique (E.E.G., électrophysiologie médicale) ..... annexe D, art. 7
- fin de semaine 9.04, 9.05
- inconvénients subis 8.10, 9.05
- majoration des primes 8.50
- mobilité ..... 15.06A, 15.13, 16.02, 16.05,16.09 à 16.11
- modalité d'application 9.09
- nuit 9.01, 9.05
- psychiatrie ..... 9.15, annexe A section 2, lettre d'entente n°24
- psychologue (prime de rétention) ..... lettre d'entente nº 16 art.3
- résidence à assistance continue (RAC) 9.13
- rétention à Sept Îles et Port Cartier ..... annexe C section X
- soir 9.01
- supervision des stagiaires 9.07
- supervision et responsabilité 9.06
- rotation 9.03, 9.05
- soins critiques 9.10
- spécifiques de soins critiques 9.11
- trouble grave du comportement (TGC) 9.14
- travail à domicile 19.06
- versement ..... 9.09 B)

Priorité d'emploi 16.02

Privilèges acquis 16.13, 27.03, 28.01, 28.02

Probation (période de) ..... 1.04, 13.04, 13.05, 17.03, 23.01, annexe H art. 2

Promotion ..... 1.05, 8.04 à 8.06, 8.09,

Psychiatrie (conditions particulières) ..... 9.15, annexe A, lettre d'entente nº 24

Psychothérapie ..... lettre d'entente nº26

SUJETS **PARAGRAPHES**

ℛ

Radiations ..... 30.07 à 30.09

Rangement des titres d'emploi ..... annexe M

Rappel au travail ..... 19.05 à 19.08

Réadaptation
- centre de jeunesse ..... annexe G
- centre de réadaptation ..... lettre d'entente n°11
- invalidité ..... 23.05, 23.17 c), 23.27, 23.33

Recours en cas de fardeau de tâche 33.07

Recyclage (SNMO) ..... 16.16 à 16.19, 37.05

Régime de base d'assurance-vie, d'assurance-maladie ..... 23.09 à 23.16

Régime de congé à traitement différé ..... article 36

Régime de retraite ..... article 24
- assurance salaire 23.18, 23.19
- congé à traitement différé ..... 36.07 b)
- préretraite, retraite progressive ..... 24.02 à 24.05
- sécurité d'emploi 16.03

Rehaussement du nombre d'heures semaine de travail ..... 8.24, lettres d'entente nº 16, 21 et 33

Replacement ..... 16.02, 16.03, 16.05, 16.15 à 16.20, 30.06

Rémunération additionnelle ..... 8.47, annexe D art.4 et 6, lettre d'entente 16

Repas
- allocations de déplacement 25.03
- avec usagers (éducatrice, tech en éducation spécialisée et en loisirs) ..... annexe D art. 8
- sur les lieux du travail (repas syndical) ..... article 27

Repos
- horaires atypiques ..... annexe J art. 7
- hebdomadaire (congé férié) 20.04
- période de… 26.08

Représentant syndical externe ou interne
- accompagnement par un 12.05
- liste à l'employeur ..... voir libérations syndicales

Résidence à assistance continue (RAC)
- prime 9.13
- projets pilotes ..... lettre d'entente n°17

Responsabilités professionnelles ..... voir pratique professionnelle

Retenues syndicales ..... 5.03, article 6

Retour à son ancien poste 1.08

Retour progressif ..... 23.17 d)

Retrait préventif de la travailleuse enceinte 22.19
- affectation provisoire 22.19
- congé à traitement différé ..... 36.07 k)
- congés spéciaux 22.19A

Retraite ..... voir régime de retraite

SUJETS **PARAGRAPHES**

R

Rétroactivité de la convention collective ..... article 40
Rétrogradation ..... 1.07, 4.05, 8.07 à 8.09, 16.05
Risques psychosociaux et charge de travail ..... 33.09, lettre d'entente n°2

S

Salaires*
- augmentation et avancement d'échelon ..... 8.39 à 8.44, 23.17 c), annexe D, art. 3 et 6
- rémunérations additionnelles ..... 8.47, annexe D art.4 et 6, lettre d'entente 16
- avocat-e ..... lettre d'entente nº 14
- congé à traitement différé ..... 36.07 a)
- échelles de salaire* ..... 8.21, annexe N, www.cpnsss.qc.ca
- garantie 8.02
- hors taux, hors échelle 8.45
- Noël ou le jour de l'An 8.13
- paiement ..... article 8

Santé mentale (titres d'emploi oeuvrant en) ..... lettre d'entente nº26
Santé sécurité (général) ..... article 30
- danger immédiat ou éventuel 30.05
- radiations ..... 30.07 à 30.09
- rencontres patronale et syndicale 30.01
  ..... voir aussi accident du travail

Sécurité d'emploi ..... article 16
Semaine régulière de travail 8.23, 8.24
- Autogestion des horaires ..... lettre d'entente n°29
- Horaire de quatre (4) jours) ..... Annexe F
- Horaires atypiques ..... Annexe J

Service national de main-d'œuvre (SNMO) 16.16
Services 24/7 ..... 9.04, 19.03, lettre d'entente nº30
Structure salariale (tableaux) ..... annexe N
Supplantation (procédure de...) ..... 15.11 à 15.15
Suppléments ..... voir primes, suppléments et rémunération additionnelle
Suspension 11.17, 12.01, 12.03, 23.15

T

Tâches administratives ..... lettre d'entente nº11
Technologue en radiologie (conditions paticulières) ..... 30.07 à 30.09
Témoin 7.16, 11.17, 16.18, 26.06, 32.03

SUJETS **PARAGRAPHES**

T

Temps chômé .....voir primes – conversion en temps chômé
Temps partiel
– ancienneté (calcul).....13.01, 13.06 à 13.09
– assurance-salaire .....23.01 b), 23.09, 23.17 b), 23.32
– bénéfice marginaux .....8.14 à 8.16, 23.32, annexe A, art. 2.03
– changement de statut (TC/TP).....13.11
– congé à traitement différé ..... 36.07 q)
– congé annuel 8.16 2), 21.06
– congés fériés 8.16 1)
– congés-maladie 23.32
– congés mobiles en psychiatrie.....annexe A art. 2, lettre d'entente nº 24
– congé partiel sans solde 18.04
– congé pour études 18.02
– définition 1.03
– indemnités de mise à pied 16.03
– paie de séparation 16.15
– prestation de maternité ..... 22.12 d)
– prime d'isolement..... annexe C art. 2.02
– replacement.....16.05
– supplantation .....15.11 à 15.15
Temps supplémentaire (général)..... article 19
– ancienneté 13.06
– congé férié..... 19.02 B), 20.02
– horaires atypiques .....annexe J
– rappel au travail 19.05
– rémunération (professionnel-les et technicinen-nes).....19.02
– taux double 19.03
Titre d'emploi* ..... 8.21, www.cpnsss.qc.ca
Titularisation ..... annexe E
Toxicomanie 23.05
Traitement différé (congé à...)..... article 36

U

Union civile 1.13, 23.02

V

Vacances..... voir congé annuel
Violence.....31.07, 31.08
Visite médicale lors d'une grossesse .....19.03, 22.19 A c), 22.20